

УЧРЕЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
ИНСТИТУТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАН

Э.Д. ВИЛЬХОВЧЕНКО

**“ЛЮДИ ЗНАНИЯ” – НОВАЯ РАБОЧАЯ СИЛА
ПОЗДНЕКАПИТАЛИСТИЧЕСКИХ ОБЩЕСТВ
И ЕЕ МЕСТО
В ЦИВИЛИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССАХ**

МОСКВА
ИМЭМО РАН
2010

УДК 331.101.5
316.42
ББК 65.240
Виль 46

Серия “Библиотека Института мировой экономики и международных отношений”
основана в 2009 году

Виль 46
Вильховченко Э.Д. “Люди знания” – новая рабочая сила позднекапиталистических обществ и ее место в цивилизационных процессах. – М.: ИМЭМО РАН, 2010. – 139 с.
ISBN 978-5-9535-0240-5

Представлен анализ динамики постиндустриальной рабочей силы (“людей знания”) в конце XX – начале XXI веков и ее превращения в ведущую силу современного общественного прогресса. Работа адресована научной и преподавательской аудитории.

E.D. Vilchovchenko. “Knowledge People” – the New Workforce in the Late Capitalist Societies and Its Place in Civilization Processes. Here is an analysis of post-industrial workforce dynamics (“knowledge people”) at the end of 20th and the beginning of the 21st century and its turning into leading actor of modern social progress. The book is addressed to the researchers, university lecturers and students.

Публикации ИМЭМО РАН размещаются на сайте <http://www.imemo.ru>

ISBN 978-5-9535-0240-5

© ИМЭМО РАН, 2010

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. УСЛОВИЯ И СФЕРЫ ФОРМИЧЕЛОРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	6
1.1. На макроуровне	6
1.2. На микроуровне	12
Глава 2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ТИП СОВРЕМЕННОГО РАБОТНИКА (НАИБОЛЕЕ ОБЩИЕ ЧЕРТЫ)	20
2.1. Характер потребностей и ценностных ориентаций людей в современных социумах	21
2.2. Индивидуальное и социальное в современном человеке	30
Глава 3. НОВАЯ РАБОЧАЯ СИЛА РАЗВИТЫХ СТРАН (ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ)	41
3.1. Место когнитариата в составе современных трудовых ресурсов.....	41
3.2. Социально-экономический статус новых групп работников.....	45
3.3. Социально-профессиональный и личностный облик нового наемного работника.....	49
3.4. Ценности трудовой жизни у работников нового типа	57
Глава 4. ПОВЕДЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ДЕЛОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	60
4.1. В сфере труда и трудовых отношений.....	61
4.2. В сфере отношений власти и подчинения.....	67
4.3. В развитии социальных форм жизни в деловых организациях	71
4.4. В области демократизации фирм.....	72
4.5. В сфере практического управления фирмами	75
Глава 5. НОВАЯ РАБОЧАЯ СИЛА И ПРОФСОЮЗЫ	88
5.1. Новая ситуация и новые вызовы для традиционных профсоюзов.....	88
5.2. Позиции профсоюзов в современных развитых обществах: поиски новых ориентиров и первые успехи на этом пути.....	89
5.3. Обновленные подходы профсоюзов к современной рабочей силе (общее и специфическое)	94
5.4. Курс профсоюзов на консолидацию наемного большинства современного общества и его перспективы	100
Глава 6. МЕСТО НОВОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ	102
6.1. Когнитариат и макроэкономика	102
6.2. Влияние на эволюцию экономической науки	108
Глава 7. РОЛЬ КОГНИТАРИАТА В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА И ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК	114
7.1. На уровне социетального развития.....	114
7.2. В области государственной политики.....	120
7.3. Когнитариат и общественные науки	124
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	127
БИБЛИОГРАФИЯ	129

ВВЕДЕНИЕ

В ускорении цивилизационного прогресса в развитых обществах современного мира, наряду с его материальными и экономическими факторами, все большую роль приобретают факторы обще-социальные и культурно-духовные, в том числе субъективно-личностные.

Среди них особая роль принадлежит претерпевающей кардинальные перемены рабочей силе, т.е. тому человеческому ресурсу, который стал приоритетнейшим для современных развитых экономик и социумов.

Отечественные исследования рабочей силы развитых стран, в частности, проводимые в 70-е – начале 90-х годов в институтах Мировой экономики и международных отношений и Международного рабочего движения РАН, затем были прерваны, хотя в последующие годы эта сила быстро эволюционировала и претерпевала качественные изменения, которые не теряют своей актуальности.

Данное исследование посвящено авангарду современных наемных работников, тем, кого в литературе называют «интеллектуалами», «профессионалами», «людьми знания» и преимущественно умственного труда, а также «золотыми воротничками» - в отличие от «синих» (рабочих) и «белых» (служащих).

Мы называем этот контингент когнитариатом (от лат. *cognare* – познавать, исследовать, овладевать и *cognio* – знание, изучение, представление). В итальянском, наследнике латыни, *cognizione* означает еще и «размышление». В английском употребляется понятие *“knowledge workers”*, относящееся к образованным работникам в сфере бизнеса, науки, культуры и других областях деятельности, опирающихся для решения определенных проблем на специальные знания и привлеченную информацию, все чаще с использованием информационных технологий.

Оба термина – синонимы понятия «люди знания», т.е. те, кто работает на основе знаний и посредством их. Применительно к ним употребление термина «класс» достаточно условно. Это дифференцированный контингент людей наемного труда с рядом специфических общих черт, которые составляют особый срез в характеристике совокупного работника и соотносятся с рядом его групп. В частности, с рассматриваемыми здесь «элитой» наемных работников (менеджерами-профессионалами, учеными, армией многообразных специалистов), но также дипломированными техниками и «новыми» высококвалифицированными рабочими – верхушкой рабочего класса. Все они заняты в основном в науко- и инфоемких секторах производства и сферы услуг и в большинстве своем связаны с творческой деятельностью (или с ее возрастающими элементами).

Творческое созидание характерно и для людей культуры, искусства, политики и других сфер человеческой деятельности, но в данном случае этот признак отнесен к людям наемного интеллектуального труда, способным на основе своих знаний создавать новое знание, новый продукт, новый метод и т.д., вступая при этом в соответствующие отношения с работодателем.

Степень интеллектоемкости их труда, нараставшая со второй половины XX века вместе с ростом новых профессий для людей умственного труда, как и степень его творческого наполнения, может быть разной. Она стратифицирует когнитариат¹ и в большей мере характеризует профессиональных менеджеров, ученых и специалистов. Но интеллектуально-творческая деятельность выступает на сегодня как наиболее очевидный общий критерий для отнесения лиц современного наемного труда к этой части рабочей силы.

¹ Об этом, в частности, см. Анурин В.Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда. «Социологические исследования» (в дальнейшем «СоцИс»). 2006, № 7.

Что касается других критериев – за рамками профессионально-трудовых: социальных, психологических, культурных, этических и иных, - то априори дать их четкий перечень затруднительно, и главным образом потому, что они – в процессе формирования и будут пополняться и корректироваться в дальнейшем. Поэтому они могут быть выявлены лишь целой серией исследований, и данное – лишь часть их.

Возможно, черты представителей когнитариата, зафиксированные в новейших зарубежных и российских публикациях, по мере их созревания превратятся в самостоятельные критерии их принадлежности именно к данному контингенту. Мы же в их социальном портрете отмечаем те их нынешние черты, которые наиболее высоко развиты именно у этой части наемных работников и которые выдвинули ее на авангардные позиции и в социально-профессиональном, и в культурном и в личностном плане.

Анализ эволюции когнитариата относится преимущественно к странам европейской цивилизации, а хронологически – к последним 10-летиям XX – самому началу XXI века.

Работа была завершена до начала последнего экономического кризиса в мире, внесшего свои коррективы в рассмотренные процессы. Они требуют самостоятельного исследования.

Изученность феномена когнитариата и его динамики оставалась в означенный период преимущественно фрагментарной, что в большой степени объясняется дефицитом системно типизированной статистики и ограниченностью репрезентативных социологических исследований.

В отечественной литературе эта проблема отражена в серьезных исследованиях В.И.Марцинкевича, Н.П.Иванова, Б.В.Корнейчука, В.Щетинина – о человеческом капитале в контексте новейшей экономики, НТР, «постиндустриализации», «информатизации», «глобализации», В.Л.Иноземцева – о «классе интеллектуалов», Н.Д.Гаузнера, Э.Д.Вильховченко, А.А.Соболевской и других – в контексте трансформации труда. Но это и работы, относящиеся к типологии современных людей, в частности, Г.Г.Дилигенского и Ю.А.Васильчука.

В начале XXI века в зарубежной литературе также отсутствовали комплексные, многоаспектные исследования в этой области. Поэтому данная работа – попытка назревшего многостороннего исследования этого феномена, которая и определила смысловое наполнение публикации.

Это, во-первых, рассмотрение объекта исследования в его историческом движении, т.е. его генезиса, новейшего состояния и тенденций дальнейшего развития; во-вторых, - конкретный анализ его структуры, социального положения и облика его представителей в том виде, как они развились к концу XX – началу XXI века; в-третьих, это оценка его воздействия на микро- и макромир их жизнедеятельности и включенности в современные ему прогрессивные процессы.

(При плюральности толкований «цивилизованности», в частности, при наличии и «узкого» ее понимания – как степени развитости преимущественно материально-социальной ипостаси общества, в отличие от духовно-культурной, и «широкого», целостного – как совокупности той и другой, мы придерживаемся последнего, поскольку обе стороны социетального развития трудно разделять и в исторически сменявшихся цивилизациях, и в сегодняшних развитых социумах, где их взаимовлияние очевидно²).

Данное исследование междисциплинарно, но преобладающий угол зрения – социологический.

² Хотя для мыслителей середины XX века – современников духовной деградации тоталитарных обществ, типа Н.А.Бердяева, - противопоставление этих индикаторов общественного прогресса было оправданным.

Базой их изучения за указанный период послужили доступные материалы эмпирических исследований в зарубежной деловой и научной периодике, публикации МОТ, ООН, органов ЕС, а также министерств труда США и Японии. В большой мере в нем учитывались и разработки зарубежных социологов, социальных психологов, экономистов и культурологов, таких как А.Маслоу, П.Дракер, М.Кастельс, А.Этциони, З.Бауман, Фр.Фукуяма и ряд других. Это, главным образом, исследования стадийного развития позднего капитализма, эволюции архетипов людей, втянутых в это развитие, сдвигов в сферах труда и управления и других знаковых процессов в новейшей социальной истории.

При максимально возможном использовании имевшихся в наличии материалов оценки и выводы автора по общим и частным проблемам рассмотренных процессов не могут быть категорическими и окончательными. Они сделаны в первом приближении применительно к определенным странам и определенному историческому этапу. Поэтому внимание автора было сфокусировано преимущественно на *общих тенденциях эволюции когнитариата* как феномена всех развитых обществ.

Публикация рассчитана на широкий круг читателей, но в первую очередь – на такие заинтересованные группы, как научные работники, преподаватели вузов и аспиранты.

ГЛАВА 1. УСЛОВИЯ И СФЕРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

1.1. На макроуровне

На макроуровне вектором ее развития стало социально-профессиональное восхождение современных работников и их возрастающая диверсификация в этом процессе, в отличие от массовидности, усредненности развития работников индустриально-капиталистического этапа, на котором их современные качества и не требовались.

Однако базой этого нового процесса послужило **массовое удовлетворение материальных потребностей** людей труда на предшествующем этапе, превратившее их в массовых потребителей в обществах «всеобщего благосостояния». На этой платформе только и могли развиваться у наемных работников постматериальные запросы и предпочтения, включая личностные, ставшие затем и новым условием социального (от слова *society*) прогресса. Связи обеих ступеней развития потребностей работников (и членов общества в целом) подчеркивали и зарубежные исследователи их исторического возвышения³, и отечественные⁴.

Серьезным ускорителем развития второй группы потребностей и жизненных запросов наемных работников стали в новейший период требования к их социально-профессиональным качествам, предъявленные в ходе НТП процессами сайентизации и технологизации экономической и общественной жизни, проложившие путь современному **«обществу знаний»**.

Привнесенная ими дематериализация ресурсов дальнейшего социально-экономического развития повысила и важность их новых носителей, особенно «людей знания» во всех сферах жизни общества, начиная с экономической. В 80-90-е годы это проявилось, во-первых, в апофеозе «человеческого капитала», с наращи-

³ А.Маслоу считал, что новые формы «жизни и человечности» могут развиваться «лишь в богатом обществе», где нет дефицита в «ресурсах для всех» (Маслоу о менеджменте. Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория. М. и др. 2003, с. 21, 144, 145).

⁴ См., например, Яровая Е.В. Регулирующие механизмы социально-исторического развития. М., 2001.

ванием вложений в его потенциал, преимущественно интеллектуальный (и здесь мы разделяем понимание этого капитала как по-прежнему переменного, но с новыми качествами⁵). А, во-вторых, - в отходе от абсолютизации ресурсов техно-технологических и признании важнейшей роли людей с творчески-созидательными качествами в сферах и производства, и сервиса.

Быстро растущий контингент «знающих работников» – обеспечивает и обновление технологической базы экономики, и развитие, а не только рост последней. Так, в последние 10-летия XX века в США ускоренно развивались именно те сектора экономики, где в рабочей силе преобладал когнитариат, а Япония озаботилась креативностью своих кадров и разносторонностью их знаний. На рубеже XXI века уже была неоспоримой зависимостью лидерства развитых стран в мировой экономике от наличия у них «нужного числа знающих работников»⁶.

Современные общества уже оцениваются по критерию развитости их человеческого ресурса и по уровню вложений в него как в часть нематериального накопления, поскольку высокоразвитый человек-работник – это не только продукт общественного развития, но и его необходимое условие. В современных социумах эволюция их рабочей силы – это и часть их расширенного воспроизводства, и детерминанта изменений в структуре занятости.

Позднекапиталистическое развитие рассматриваемых стран прошло ряд этапов, довольно быстро переводивших общества в новое качественное состояние.

Так называемый постиндустриальный этап (он продолжается и сейчас, но в научной литературе чаще соотносится с его начальной фазой), не устранял их индустриальную, т.е. промышленную базу, не существенно видоизменив ее и пополнив прежнюю экономику разраставшейся сферой услуг, был отмечен двумя важнейшими процессами.

Это, во-первых, переход в онаучиваемом обществе, подпитываемом «экономикой знаний», ведущей роли в создании национального богатства от труда физического (пусть даже и комплексно механизированного) к умственному и в растущей мере креативному – по производству нового продукта (товаров и услуг) посредством знаний работника – и приобретенных, и вновь создаваемых.

Во-вторых, это приближение производства новых благ к запросам потребителя, как массовым, так и индивидуализированным, что дополняло спрос на высококомпетентные кадры спросом на «людей сервиса», более зрелых социально и более гибких психологически .

Ускоренная социализация бизнеса, социализировала и ориентации работников в трудовом процессе, т.к. распространяла их и на удовлетворение людей – потребителей.

Быстрое перерастание такой экономики в **инновационную**, в постоянное обновление продукции и технологий ее производства, потребовало притока свежих идей и их генераторов – творческих людей. И это стало еще одним, и мощным катализатором изменений в развитии рабочей силы данных стран.

Они начались в создаваемых динамичным бизнесом «очагах» и «зонах» инноваций, где культивировалось всемерное новаторство, техно-экономическое и социо-организационное, и где развивались новые адаптационные способности работников, в том числе к быстрой переориентации в сфере профессиональной деятельности и карьерного роста. Инновационные ареалы, типа Силиконовой Долины, Бостона и Сиэтла в США, рождали и новый тип бизнеса – как «сплава» капитала, талантов и

⁵ См., например, В.Щетинин. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. «Мировая экономика и международные отношения». 2000, № 12.

⁶ См., Drucker P.F. Peter Drucker on the profession of management. Boston. 1998, p. VIII.

свободной циркуляции идей, и свой тип децентрализованной деятельности разработчиков нового продукта, включая атмосферу творческих дерзаний. Там формировались люди не только креативные, но и амбициозные, работающие без всякого контроля извне и не знающие, что такое иерархические барьеры в их социально-профессиональном продвижении⁷.

Этот феномен был ассимилирован остальным бизнесом для ускоренного накопления интеллектуально-творческого потенциала. Он стал базой «сверхэффективных целевых вложений» в воспроизводство рабочей силы для превращения ее в решающую предпосылку дальнейшего НТП⁸, и в центральное звено связки «наука - образование – экономика».

Такой тип работников стал концентрироваться в инновационных центрах многих фирм и в инновационных сетях деловых, научных и образовательных организаций, а затем превращаться в массовый, типичный для экономики в целом, поскольку ее инновативность напрямую связана с креативными способностями ее акторов. На этапе превращения развитых социумов в **«информационные общества»** (ИО) (это понятие как более позднее чаще всего соотносят с их нынешним состоянием, хотя и оно достаточно условно: точнее определяя материально-техническую основу жизнедеятельности членов современных обществ, оно мало говорит о качественных характеристиках последних), - существенно расширилась зона труда, опирающегося на информацию, в том числе для перевода информации в знание и принятия эффективных решений, а также на информационно-коммуникационные технические средства. ИО позволили значительно расширить круг реализуемых человеческих потребностей, хотя и неравномерно для разных групп их членов.

Соответственно с этим в развитых экономиках росли и численность занятых инфо-трудом, и их доля от всех занятых. К началу XXI века она составляла там от 1/3 до 1/2⁹.

Новая – информационная - среда труда открывала для работников массу новых возможностей. Она позволяла им самостоятельно отбирать и формировать необходимую информационную базу, пополнять свои знания, развивать свои интеллектуальные и социальные качества. Она была и более демократичной, поскольку помещала их в центр сетевых связей и встречных информационных потоков. Все это делало информацию в глазах работников еще и индивидуальной ценностью, средством их лучшей ориентации в меняющемся мире.

Для фирм же усиление в сфере информатики креативного начала и коммуникационных качеств работников создавало бесценное кадровое «ядро», нередко выручающее их в кризисных ситуациях собственным видением их настоящего и желательного будущего, неожиданными решениями проблем и своим социально-интеграционным потенциалом.

Кроме того, вместе с расширением для бизнеса сферы его ассоциированной деятельности (в виде партнерства, альянсов и т.п.), информатизация экономики стимулировала и развитие сотрудничества работников – между собой и с потребителями (клиентами), более органично включая их в механизмы капиталистического хозяйствования. А в широком жизненном плане информационная среда расширяла их свободу в выборе установок и форм поведения, стиля жизни, а также целый круг других «беспрецедентных», по определению теоретика ИО – М.Кастельса, возможностей «для развития в XXI веке¹⁰, которые уже в конце века двадцатого стали во-

⁷ Подробнее см. Hamel Y. Bringing Silicon Valley inside. "Harvard Business Review" (в дальнейшем "HBR"). Boston. 1999, v. 77, N 5, p. 70-77).

⁸ Быченков Ю.Г. Накопление человеческого капитала в переходный период в России. Саратов. 1996, с. 13.

⁹ Культурология: новые подходы. Ежегодник. М., 2000, с. 10.

¹⁰ Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М. 2000, с. 511, 513.

площатся в «электронных деревнях», электронной коммерции, электронном дистанцированном труде, а также в начавшемся втягивании в инфономику населения отсталых регионов.

Влияние **общей социокультурной среды** на развитие новой рабочей силы стало ощутимее в последние десятилетия XX века, когда в развитых обществах акценты на рационализм, свойственные модернистскому (индустриальному) этапу сменялись акцентами на субъективно-духовное начало созидательной деятельности. В результате в сфере образования произошли настоящие прорывы, а в жизненных ориентациях людей – работников усилилась их ценностно-нормативная составляющая.

В сфере образования неуклонно повышался его требуемый уровень. Так, в США планка получаемого образования поднималось в соответствии со спросом от образования среднего в 60-70-е годы до университетского в 80-е, а в 90-е годы для труда ученого, специалиста или менеджера-профессионала уже требовалась степень магистра. К 2000 г. в этой стране прошедшие через систему профобразования составляли 60% рабочей силы, а доля дипломированных работников выросла с 70-х годов почти на 20%¹¹.

В то же время вместе с нарастанием полифункциональности современного труда и мобильности работников, освобождавшей их от прикованности к определенному виду труда, росла потребность не только в их специальных, но и более широких, общих знаниях, на что переориентировались все уровни образования.

Важнейшей средой формирования будущих интеллектуалов и профессионалов, а также фактором их последующего развития стала еще с последних 10-летий XX века **семья**, все очевиднее превращавшаяся в экономическую, социальную и культурную ячейку общества. Здесь не только аккумулировались средства на дорожающее образование детей, но их обучение сочеталось с воспитанием будущих работников и граждан, с усвоением норм социального и профессионального поведения, а также с приобщением к культурным ценностям.

Происхождение из соответствующего типа семьи не может не влиять на стартовые возможности молодых людей, на их социальное созревание и профессионально-статусное продвижение. Многие представители когнитариата вышли из семей среднеклассового достатка, имели образованных родителей и усвоили наиболее полезные и эффективные жизненные установки. Это факт, общепризнанный на уровне и бытового сознания, и научного осмысления новейших процессов, хотя исследования этой их стороны малочисленны за рубежом и сравнительно недавно начаты у нас¹².

Роль общекультурной среды в формировании человека - работника в современных изменчивых условиях становится все менее однозначной, ибо последний уже не только усваивает элементы культуры, но и критически их отбирает.

Для такого работника культурная среда – это не прежние бастионы рабочей культуры в виде производственного ученичества или просветительской деятельности профсоюзов, а плюрализм различных субкультур, ценностей и поведенческих установок. С одной стороны, это затрудняет его ориентацию, а, с другой, требует от него все большей самостоятельности, тем более, что в современных видах деятельности возрастает роль ее ценностной составляющей, т.е. оценок и суждений ее субъектов о «нравственном», «справедливом», «общественно полезном» и т.п. По-

¹¹ "Society and economy". Budapest. 2002, N 2, p. 232: «Человек и труд». М. 2000, № 12, с. 46.

¹² См., например, общая теория развития человека. М. 2002; Васильчук Ю.А. «Дорогой человек» эпохи НТР и его же «Социальное развитие человека. Фактор семьи». «Мировая экономика и международные отношения». 1991, № 11 и 1998, № 3.

следнее обстоятельство способно привести к повышению их самооценки и проявлению собственной инициативы, т.е. к результату, не достигаемому одними только материальными вливаниями в человеческий капитал, а возникающему лишь при взаимодействии развивающегося работника с культурной тканью общества.

При этом важно учитывать в этой ткани сосуществование традиционных представлений людей с новыми и инерционность первых. Например, устойчивость прагматизма в западной, особенно американской культуре толкает выпускников школ и колледжей к скорейшему трудоустройству, безотносительно к характеру труда, а не к продолжению образования ради работы творческой и развивающей. В американском обществе это консервирует примитивность труда и самого образования, а также избегание в фирмах найма людей «слишком инициативных», как «создающих проблемы»¹³.

Весьма противоречиво воздействие на людей и разрастающейся культуры «среднего уровня», особенно в виде масс-культуры, поскольку она, нивелируя их индивидуальность, одновременно приобщает к информации и новациям и облегчает их ориентацию в усложнившемся мире. Она в известной мере интегрирует членов современных социумов, хотя их этническая, демографическая и иная разнородность влияет на баланс «сохраняемого» и «обновляемого» в социетальной культуре.

Поэтому современный культурный тип работника наименее универсален. Он несет отпечаток национальной, религиозной и иной специфики, которая оказывается весьма стойкой даже при наличии процессов культурно-ценностного сближения и внутри современных социумов, и между ними.

Роль **политической среды** формирования современного работника наиболее четко отражается в типе государственной политики – от техно-экономической до образовательно-воспитательной и в соответствии этой политики общепринятым цивилизационным критериям. Например, в США взятый государством в 80-е годы курс характеризовался вниманием к экономическому воспитанию населения, начиная со школьной скамьи, в 90-е годы – широким распространением компьютерной грамотности, а затем – умножением рабочих мест для высокообразованных и облегчением пожизненного обучения людей¹⁴.

При этом связь между общественным прогрессом и развитием работников уже понимается не как односторонний вклад последних в экономические успехи страны (эта связь реально прослеживалась в последней трети XX века), а как **взаимодействие** с экономическими институтами и со «здоровой» государственной экономической политикой. Последняя, как показали исследования ООН, способна активно влиять на уровень «человеческого развития» данной страны и на его энергетизирующий потенциал¹⁵.

В отличие от России, где упомянутая связь видится односторонней и сугубо прагматической (с точки зрения проблем производительности и – реже – модернизации), в развитых странах *политика развития их человеческих ресурсов* нацелена на соответствие образовательной подготовки национальных кадров реальному спросу на те или иные специальности, на популяризацию наиболее актуальных и перспективных из них¹⁶, на поддержание их материального статуса, а также на стимулирование вложений в будущих работников из самых разных источников, в том числе из семейных. Этот знаковый поворот включил в себя на рубеже XXI века либерализа-

¹³ См. Цаплин В.С. Постиндустриализм: оправданы ли претензии? «СоцИс». М. 2006, № 4, с. 127.

¹⁴ См. American work force in the 21st century. Wash. 2001, p. 54; Перспективы социально-экономического развития США (2000-2015 гг.). М. 1998, с. 61.

¹⁵ HDR. Report 2003. Human Development Report 2003. UN. N.Y. – Oxf. 2003, p. 68-77.

¹⁶ Так, доля бюджетных расходов США на эти цели выросла за 1930-2000 годы с 49,4% до 60%. (Политические системы США: Актуальные измерения. М. 2000, с. 233, 134).

цию в США, странах ЕС и в Японии иммиграционной политики для притока необходимых высокообразованных кадров. Так, Япония, отказавшись в этих целях от вековой замкнутости, сумела за 1980-2000 годы в 10 раз увеличить численность своих инженеров, привлечь до 15 тыс. ученых и профессоров, а также большой контингент бизнесменов-инвесторов из соседних стран. Одновременно в Японии развивались системы обучения новым знаниям и профессиям в сельской местности для перемещения туда «в социальных и этических целях» пожилых людей¹⁷.

Более зрелая и системная государственная политика развития человеческих ресурсов включила в себя на рубеже XXI века и вложения в партнерство фирм по «модернизации кадров, рабочих мест и рынков труда», а также в их кооперацию с образовательными учреждениями - как в способы «связать» в этой важной сфере «всех со всеми»¹⁸. В этой политике усиливается ее социальная ориентация, в частности, растущее внимание к качеству трудовой жизни.

В рассмотренных сдвигах отчетливо просматривается влияние экономической социологии, доказавшей пагубность эконоцентризма для человеческой креативности¹⁹, а также западной политической культуры, с ее культом индивидуальности и независимости людей.

В то же время в более широкой общеполитической среде наиболее важным фактором формирования новой рабочей силы выступают структуры гражданского общества, которые превращают экономику в «значительную часть их жизни» и заменяют «колоссальное расточение» потребляемого человеческого капитала – его сознательным накоплением (Фр.Фукуяма²⁰). Они же создают условия для социальной удовлетворенности носителям этого капитала.

Эти процессы чрезвычайно важны для России, где существенно отстает подготовка людей, особенно молодых, к роли актора социетального развития и слаб отбор ими прогрессивных жизненных ценностей.

Среди новейших макрофакторов развития постиндустриальной рабочей силы особенно ощутимой стала **глобализация общественных процессов**, начиная с экономических. Она резко интенсифицировала рассмотренные выше страновые макропроцессы, но, главное, включила их в иную внешнюю среду, где они подчинены императивам, исходящим преимущественно от международного капитала - финансового, торгового, информационного.

Для современных работников это среда, во-первых, мирового рынка труда, с его жесткими требованиями к их образованности, инновативности, профессиональной гибкости и мобильности, т.е. к их конкурентоспособности в качестве ключевого экономического ресурса²¹. Во-вторых, это среда универсализации труда на информационной основе, с широким распространением его компьютеризированных видов теле-работы и интенсивных электронных коммуникаций.

Кроме того, новые планетарные сдвиги катализируют процессы профессионализации рабочей силы в современных социумах и сближения их культур, в ходе которого национальные кадры могут приобщаться к гуманитарным достижениям дру-

¹⁷ Fuess S.M. Immigration policy and highly skilled workers. "Contemporary economic policy". Long Beach (Cal.). 2003 Apr., v. 21 N 2, p. 243, 244, 248, 252; Инновационный процесс в странах развитого капитализма. М. 1991, с. 24.

¹⁸ Giloth R.P. Learning from the field: Economic growth and workforce development. "Economic development quarterly". Newburg Park. 2000, v. 14 N 4, p. 341-353.

¹⁹ См., например, O'Boyle E. Personalist economics; Unorthodox and counter-cultural. "Review of social economy", Milwaukee (Wis.). 2001 Dec., v. LIX (59), N 4, p. 372.

²⁰ См. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М. 1999, с. 101, 162.

²¹ В этом контексте в развитых странах отрасли, работающие на экспорт, значительно увеличили вложения в человеческий капитал и обновление рабочих мест ("Economica". L. 2003, v. 70 N 278, p. 300, 322).

гих культур. И это уже проявляется в сближении национальных культур труда и типов его субъектов, а также в превращении утверждавшихся в западных странах в последней трети XX века принципов гуманизации труда²² - в общепринятые в современном мире.

1.2. На микроуровне

На микроуровне, т.е. в деловых организациях, эволюцию наемного персонала определяют и объективные изменения в их функционировании, и субъективные усилия собственников и управляющих.

С ростом наукоемкости экономики и интеллектуализации ее ресурсов в развитых странах индустриальная рабочая сила была заметно потеснена, а в ряде случаев сведена к минимуму и одновременно активизировались субъективные механизмы развития экономики, включающие работников в созидательные процессы.

В сфере труда, прежде отчужденного и обезличенного, а теперь бросающего вызов многостороннему потенциалу работников, развитие последних происходило в фирмах на разных уровнях – от цехов до НИОКР и, как правило, заставляло их принимать императив постоянных преобразований и постоянного совершенствования знаний и навыков. Для них также стала естественной установка на творчество, на поиск альтернативных путей и решений. Тем самым объективная заданность их труда соединялась с их собственными установками и побуждениями, наполняла труд личностными смыслами, что и явилось основой распространения среди современных работников той «поглощенности и одержимости трудом», которую фиксировали в 90-е годы зарубежные социологи²³.

Интеллектуализация труда и его всемерная информатизация стимулировали у его субъектов усилия по самообучению, самосовершенствованию без вложений фирмы-работодателя. И этот феномен, способствующий новой продуктивности, становится широкоохватным.

Техносреда современной созидательной деятельности, особенно информатизированной, заметно усилила наметившуюся еще в XX веке тенденцию к совместному развитию работника и технических средств его труда. Это ускоренный рост компьютеризированных рабочих мест, в том числе для принятия решений, и ответственных, и прежде невозможных, альтернативных. И такая возможность перемещалась «вниз», непосредственно к трудовым коллективам. Подобное целенаправленное умножение «развивающих рабочих мест» разительно отличается от той экономии на трудовых затратах, которая сопутствовала научно-техническому прогрессу еще в 80-е годы XX века.

Информатизация труда успешнее развивает мыслительные способности работников, в том числе аналитические и прогностические, чем предшествовавшая ей автоматизация труда, и потому она способна превращать персонал фирм, включая и производственный, по словам Б.Гейтса, «сплошь в работников интеллектуального труда»²⁴.

Она также придавала квалификационно-профессиональному развитию людей труда новую грань. Так, в веб-бизнесе, широко раздвинувшем рамки трудовой деятельности, работников могли наделять экспертными знаниями для работы с информационными системами, в том числе по их диагностике, поддержке и программиро-

²² О них подробнее см. Вильховченко Э.Д. Новые формы капиталистической эксплуатации. М. 1986; ее же Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс. «Мировая экономика и международные отношения». 2003, № 3.

²³ См., например, „La revue des enterprise. Patronat“. P. 1992 dec., N 544, p. 20.

²⁴ Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. М. 2002, с. 299, 300.

ванию. В сетевых инновационных фирмах такие работники успешнее генерировали новые идеи и - как креативное «ядро» - ускоренно воспроизводились и пополнялись.

В современном мире быстро распространяются и одновременно диверсифицируются формы автономного электронного труда, который еще в 90-е годы стал, по оценке исследователей. «хорошей школой самоуправления» и, как и вся сетевая среда, способом превращения работников в «хозяев» своей деятельности и «самих себя»²⁵. Инфо-среда заставляет работника воспитывать в себе точность и дисциплинированность, готовность мобилизовать все свои резервы и тем самым повышает уверенность в себе.

В то же время с раздвижением границ этой среды обнаружились и ее минусы, в частности, разобщенность атомизированных рабочих мест и голод работников на живые, не опосредованные техникой контакты, что тормозило развитие в рабочей силе необходимых социальных качеств. Это активизировало в последние годы поиск средств противодействия такому последствию автономной сетевой деятельности.

В целом же информационная среда дает работникам большую свободу в организации собственной трудовой жизни, например, в сочетании труда с досугом или учебой, а также в выборе вида труда. Последнее уже интенсифицировало процесс перемены труда и мобильность работников, профессиональную и территориальную, а с ними – и перемены в их самоощущении в мире труда и в жизненных приоритетах, что позволяло им и успешнее функционировать, и лучше видеть свои перспективы.

Быстро эволюционирующая с 70-80-х годов прошлого века **организационная среда труда**, т.е. принципы и формы его моделирования, воздействует на работников в аналогичном направлении. Продолжая траекторию развития труда как все более содержательного и автономного, заданную еще на этапе его гуманизации (60-80-е годы XX века), она наделяет работников все новыми полномочиями на самостоятельные решения и действия и одновременно развивает новые формы их кооперации внутри трудовых «команд» и за их пределами. Не снижая для работников индивидуальной ценности их труда, она ускоряла и развитие их общих социально-профессиональных качеств. В скооперированном труде накапливается и усваивается коллективный опыт, облегчаются обмен суждениями и взаимоподдержка, формируется атмосфера совместного творчества. Работа «в команде», став частью современной культуры труда (например, при разработке нового продукта), повышает ответственность работников перед потребителем, дает им больше свободы в распоряжении информацией (и в отборе ее «для верхов»), способствует накоплению «экспертного потенциала» деловой организации во всех ее структурах, даже на ее «периферии».

Фирмам это давало ощутимый экономический выигрыш, а для работников делало трудовые процессы наилучшей средой их социального и личностного развития. В этом смысле уже можно говорить о том, что фордистский узкорационалистичный подход к развитию наемных работников, с усеченным и деформирующим их воспроизводством, как и с бюрократической подконтрольностью последнего, в целом был преодолен, и не в последнюю очередь посредством обновлявшейся организации труда.

В итоге работник стал значительно менее зависим от капитала, персонифицированного или овеществленного, и более свободен в развитии своих производительных и личностных способностей.

Менеджеристская политика развития наемного персонала (человеческих ресурсов компаний) нацелена на формирование и необходимых сегодня, и перспективных его качеств. Но при этом она во многом связана с изменениями в самой сфе-

²⁵ См. "Economie et statistique". P. 2000. 9/10, N 339-340, p. 153; "Futures". Guilford. 1990 Dec., v. 22 N 10, p. 1025.

ре делового управления, прежде всего с новой функцией **управления знаниями**. Она включает в себя, во-первых, аккумуляцию знаний и компетентностей в фирмах, а также их распространение, передачу коллективам. В этой сфере топ-менеджмент активно заинтересован в участии наиболее компетентных и опытных кадров – обладателей собственных ноу-хау, а также знаний «неявных», т.е. текстуально незафиксированных, и в накоплении суммарного багажа знаний, и в их трансляции всему персоналу. В этом контексте осуществляется рассекречивание интеллектуального ресурса компаний, а круг его пользователей перестает быть ограниченным, что фактически демократизирует современные наукоемкие процессы.

Под влиянием новых требований к персоналу: концентрировать и обновлять «ключевые компетентности» для фирм, т.е. обеспечивать их конкурентоспособность, - ускорился приток в них свежих знаний, а с ним - создание новых венчуров и развитие человеческих ресурсов.

В области социальных отношений в фирмах произошел известный сдвиг к отношениям неформальным и партнерским, к утверждению «демократического типа лидерства» по отношению к подчиненным, позволявший им учиться на «совместном» опыте и «делиться своей мудростью там, где она нужнее» (Х.Оден²⁶).

Этому способствовала и индивидуализация трудовых договоров (контрактов) работников с компаниями, и новые полномочия трудовых коллективов, и политика интеграции последних в жизнь деловых организаций, а также происходящий в них **процесс демократизации управления**. Последнее становится партиципарным, т.е. включает в себя участие работников в обсуждении и принятии решений по трудовым, организационным, реже техническим и финансовым вопросам политики компаний. Возникнув в Западной Европе, оно в конце XX века получило быстрое развитие в Северной Америке, причем исключительно по инициативе менеджмента и в целях усиления преданности персонала своей компании. «Партиципарность» стала козырной картой современного менеджмента и, пережив бум, стала в ряде случаев перерастать в партнерство последнего с работниками в деле социально-экономической стабилизации фирм. Но и работнику это давало ощущение не только его сопричастности к развитию фирм, но и большую уверенность в себе, в своей способности вступать в диалог с руководством и превращать уступленные последним прерогативы в отправную точку более свободного поведения на работе.

Заметно усилилось **влияние** на качество рабочей силы и **эволюционирующей культуры компаний**. На фоне роста культуроемкости экономических процессов, нуждающихся уже не только в знаниях работников, но и в их оценочных суждениях и в культуре их труда, общая корпоративная культура становится важной составляющей их жизнедеятельности, поскольку ориентирует их на ответственность перед потребителем за качественное выполнение работы, а также на творчество, экспертные знания и саморазвитие.

В этом же направлении действует и культура инноваций, нацеленная на превращение новаторства из привилегии ограниченного круга способных людей в массовую и обычную практику, а самих работников – в мотор обновления деловых организаций на всех уровнях и во всех сферах.

В непосредственном управлении человеческими ресурсами с конца XX века в фирмах резко интенсифицировались усилия по профессиональному и социально-личностному развитию их наемного персонала. Если в 80-е годы менеджмент акцентировал преимущественно образовательную подготовку и переподготовку кадров (не надеясь на «даровую» рабочую силу с рынка труда, он специализировал функцию внутрифирменного обучения, ориентируясь при этом «на высокий, а не

²⁶ Oden H.W. Managing corporate culture innovation and intrapreneurship. Westport, Conn. – L. 1997, p. 87.

среднестатистический его уровень»)²⁷, то в 90-2000-е годы его целью стало максимально разностороннее развитие людей-работников.

В сфере их профессионального развития акцент делался на соединение специальных знаний с более широкими, т.е. на междисциплинарную подготовку, но одновременно и на их интеллектуальный тренинг, типа мозгового штурма проблем.

Кроме того, частный сектор экономики активно готовил кадры к работе с ИТ и ИКТ (информацию и информационно-коммуникационными технологиями), опережая сектор государственный. Так, японский бизнес превзошел в этой области Министерство труда, ослабив попутно остроту проблемы занятости, а американский с конца 90-х годов стал вкладывать до 10 тыс. долларов в год на одного работника дистанцированного теле-труда как более производительного, чем труд в офисе, и весьма перспективного²⁸.

В ведущих фирмах наиболее ценных работников – обладателей экспертных знаний вовлекают в наставничество менее опытных, в приобщение последних к концептуальному и интуитивному мышлению, а также в процедуру найма новичков.

Кроме того, высокоподготовленных работников перемещают на административные должности, наделяя их управленческими навыками, а также включают в инжиниринг или в изучение спроса на создаваемую продукцию. Все это делается для того, чтобы профессионалы лучше понимали «язык и стратегию бизнеса»²⁹.

Готовят персонал и к работе с клиентами, поскольку в экономике, становящейся в целом сервисной, такая подготовка нужна всей рабочей силе, а не только занятой в сфере услуг.

К развиваемым человеческим ресурсам относят и корпус менеджеров, специализирующихся на таких актуальных направлениях, как управление знаниями или инновациями, и приобщающихся к социально ориентированной политике.

В формировании необходимого бизнесу *социально-личностного типа работников* особое внимание уделяется его обеим ипостасям. Среди индивидуальных черт работников особенно поощряются самостоятельность, готовность принимать на себя риски, творческая увлеченность, стремление к лидерству. Для фирм это тот «неосязаемый ресурс», который стал условием их продуктивной инновативности³⁰.

Симптоматично, что черты индивидуальной активности и предприимчивости, легче прививаемые людям западной культуры, уже становятся свойственными и работникам восточных стран, например Японии и Южной Кореи.

Однако бизнес, требуя от работников рыночных качеств и постоянных доказательств этого, сам далеко не регулярно наращивал их современный потенциал и периодически, особенно в неблагоприятные экономические периоды, перекладывал ответственность за поддержание их способности быть нанятыми (*employability*) на них самих. Для работников, это обстоятельство, означало непрочность их статуса в социально безответственных компаниях и заставляло полагаться на себя, стимулируя их к более самостоятельной ориентации и на рынке труда, и в оценке различных фирм как места работы, а также к поиску альтернатив – в сферах стационарного

²⁷ Giloth R.P. Op. cit., p. 345; Siebert H. The new economy – what is really new? Kiel. 2000, p. 23. Если в США увеличение на 10% общих вложений фирм давало приросты производительности только в 3,8%, то такое же увеличение вложений в обучение персонала повышало ее на 10% («Известия». 16.IV.2000).

²⁸ «Japan Labour Bulletin». Tokyo. 2001 Nov., N 40 N 11, p. 12; Telework: The impact on work place in the US. Wash. 2000, p. 11.

²⁹ Gupta A.K., Willemon D. Changing patterns in industrial R&D management. «Journal of product innovation management». N.Y. 1996, v. 13 N 6, p. 505, 506, 509.

³⁰ С помощью этого ресурса американская фирма «3М» имела в 90-е годы в своем портфеле 60 тыс. видов продуктов и 100 тыс. видов технологии (Delivering exceptional performance: Aligning the potential of organizations, teams and individuals. L. etc. 1996, p. 40).

труда, теле-работы, самозанятости и т.п. Для компаний же это обернулось интенсивной текучестью кадров, включая наиболее ценные и подготовленные внутренними усилиями.

Быстрое отрезвление заставило бизнес вернуться к практически беспроблемной политике выращивания необходимых кадров, а также вырабатывать меры их закрепления, что возвращало работникам известную гарантированность их положения в деловой организации и, при необходимости, на рынке труда. В частности, получение работниками подготовки, необходимой для долговременной занятости, стало включаться в их трудовой контракт.

В итоге эти меры вкупе с развитием отношений партнерства соединились в системном подходе фирм к развитию их человеческих ресурсов, который определился на рубеже XXI века и пополнялся затем такими способами сохранения кадров, как совершенствование организации и оплаты их труда, а также трудоустройство избыточного персонала в других подразделениях фирмы или у ее экономических партнеров.

Вернулся бизнес и к практике психологического контракта с персоналом, т.е. неписанных взаимных обязательств сторон, включая обязательство работодателя поддерживать в рабочей силе ее товарные качества³¹.

Этот знаковый поворот (сначала в США, затем и в Западной Европе) показал важность субъективного выбора хозяев и топ-менеджеров фирм как фактора развития современной рабочей силы, что быстро подтвердилось и ростом конкурентоспособности таких фирм³², и выравниваем уровнем подготовки кадров внутри фирм³³, между ними и между крупным и средним бизнесом.

Этот подход ассимилировал и механизмы культуры компаний, разблокирующие творческий потенциал работников, и наделил их поведение установками на общность и солидарность. Усвоение работниками ценностей и норм этой культуры делало их поведение саморегулируемым, а не заданным извне, что сближало места работы с организациями гражданского общества.

Развивая социальные качества работников, культура фирм ориентировала их на совместную с бизнесом ответственность за соответствие предложений на рынке труда характеру спроса. Более того, социокультурная среда бизнеса могла способствовать гуманизации отношений найма, в том числе посредством консалтинга и трудоустройства нанимающихся через различные фонды, а также альянсы бизнеса по модернизации отраслей, регионов и самой рабочей силы.

Таким образом, и появление в развитых обществах рабочей силы нового типа, и ее эволюция явились неотъемлемой частью их социально-экономической и культурной трансформации в последней трети XX-го и в начале XXI века.

А возможность превращения всемерного развития этой силы в новую общественную цель и признание самоценности ее уникальной специфики за рамками ее утилитарного назначения немало поспособствовала бы и повышению социально-личностной ценности современного труда, и гуманистическому прогрессу общества в целом. И эта возможность уже реализуется в поощрении и культивировании «субъективности» современного работника, особенно его стремления участвовать «во

³¹ Подробнее об этом см.: Sullivan Sh.E. Carriers in the 21st century. "Groups organizational management". Thousand Oaks – L. – New Dehli. 2001, v. 26 N 3.

³² Jonansen L.-H. Transferable training as a collective good. "European sociological review". Oxf. 2002 Sept., v. 18 N 3, p. 301-303.

³³ Так, в «Майкрософт» общность типов трудового поведения работников достигалась обучением инженеров и менеджеров отдаленных предприятий совместно с кадрами предприятия головного ("Journal of management studies". Oxf. – N Y. 2000 Nov., v. 37 N 1, p. 1012, 1013).

всем», пробовать себя в разных делах и брать на себя «дополнительные роли»³⁴, т.е. как можно полнее реализовать свои задатки и способности.

Эти новые процессы в сфере экономики суть преодоление того долговременного подавления в человеке его естественного творческого начала, которое привело к его превращению в «средство» для ставшей самоцелью экономики, к длительному и инерционному функционированию его в этом качестве. Историческая инверсия «ролей» цели и средства, исказившая изначальное предназначение экономики – служить потребностям людей, а развитие последних ограничившая рамками ее «фактора», «ресурса», формы «капитала», т.е. лишь атрибута, еще устойчиво присутствует в экономической теории и практике, хотя ей активно противодействуют рассмотренные выше процессы и разработки ученых-гуманитариев.

В то же время и новейшие общественные процессы не были сплошь позитивны. И появление, а начиная с 90-х годов, и усиление в страновом и глобальном поступательном развитии негативных тенденций резко актуализировали проблему соотношения «тормозящих» и «стимулирующих» факторов общественного прогресса, в том числе развития рабочей силы.

К негативам относились нарастание в развитых странах экономической нестабильности и сохранение ситуации неопределенности, а также сопровождавшие их сворачивание курса на «всеобщее благосостояние» и уход от социальной ответственности озабоченность конкурентоспособностью экономики и бизнеса, и властей предержавших.

Для наемных работников такой макроповорот оборачивался негарантированностью, перспективой маргинализации и участи «новых бедных». Так, в США, где бедность с начала президентства Дж.Буша и до 2005 г. возросла на 17%, власти руководствовались принципом: «в обществе собственников индивиды должны нести большую ответственность (и принимать риски) за пенсионные и медицинские накопления»³⁵.

Нарастание этих процессов, вызывая озабоченность общественности и затронутых ими групп людей, лишало процессы постиндустриализации, информатизации и самой глобализации их первоначальной идеалистичности. Зато оно быстро умножало ряды их критиков, которые констатировали усиление в современном им капитализме таких черт, как безудержная конкуренция и гонка прибылей, а также появление новых присваивателей собственности в лице венчурного капитала, менеджеров-распорядителей гигантских фондов, «ядра» ТНК, а также государственных компаний как очередного «коллективного капиталиста».

О плюсах техно-экономической, научной и отчасти образовательной универсализации мира сказано и написано достаточно. Но, не умаляя их, стоит остановиться и на выявлявшихся, но меньше осмысленных и реже акцентируемых неблагоприятных в социально-экономическом и человеческом плане последствиях глобализации 90-х – начала 2000-х годов. Исследователи отмечали, что гигантская концентрация международным капиталом инвестиций и манипулирование ими, создание неподконтрольных общественности наднациональных центров богатства, информации и власти порождали «несвободу» на рынках, включая и рынки труда³⁶, что, диктуя миру свои правила игры, этот капитал превращал нестабильность в принудительно всеобщую. И такие констатации разительно отличались от бытовавших еще в 90-е годы представлений о развитии позднего капитализма как однолинейного прогрес-

³⁴ Силбер Ли. Карьера для творческого человека. М. 2002, с. 181.

³⁵ “The New York Times” – «Известия». 12 и 15 сентября 2005 г., с. 12, 17.

³⁶ См. Кастельс М. Цит.соч., с. 496, 499; Соколов Э.В. Проблемы открытого общества. «Культура на пороге III тысячелетия». М. 1998, с. 93а.

сивного восхождения, в котором, в частности, он «изживает» классические формационные черты³⁷.

Ко все более очевидным негативам глобализации относилась и ее сверхтехнологизация, оттеснявшая на задний план ее социализирующий и гуманизирующий потенциал. На национальном уровне это проявилось в техническом перенасыщении информационных обществ, в избытке сетевых механизмов, особенно для бизнеса и власти. А в мире – это было сохранение «преимущественно профессионально-технического», по оценке исследователей, типа политико-экономического управления, олицетворяемого, например, Большой семеркой³⁸.

Внутри информационных обществ их институты, начиная с экономических, получили новые инструменты для делегитимации многих принятых профессионалами решений, вплоть до отвержения их как не соответствующих требованиям рыночной конкуренции. Не касаясь новейшей институциональной эволюции и ее национально-страновых различий, тем не менее, для указанного периода вполне возможно было говорить о порабощении информационным капитализмом в его наиболее циничных проявлениях и людей – производителей, и людей – потребителей, грозящем этим обществам новыми конфликтами.

Да и сама глобализация в ее технологической ипостаси оборачивалась для многих людей настоящим «шоком будущего», а также столкновением с такой погодой за новациями и «ростом», за которой не поспевали возможности человеческого сознания и адаптационных механизмов. Кроме того, происходившая глобализация усугубляла социальную дифференциацию по возможностям и степени приобщения членов общества к цивилизационным процессам – трудовым, образовательным, информационным – и в развитых странах, и между регионами мира, приводя к выпадению из этих процессов больших групп населения и рабочей силы. А ускоренный глобализацией вывод в развитых экономиках за рубеж производств с несложным трудом для малоквалифицированной рабочей силы, усиливал внутри оставшейся конкуренцию за приобретение более современных качеств, углублявшую в свою очередь социальную дифференциацию в этих странах. Так, в американском обществе усилилась иерархичность его социальной структуры за счет дробления его средней и низшей страт на множество подгрупп, вплоть до беднейших, что дало повод для соответствующих публикаций, в том числе о появлении «постиндустриального пролетариата» и возрождении в обществе черт «классовости»³⁹.

Некоторые исследователи предупреждали о «разрушительности», если не «катастрофичности» этих последствий для индивидуального и общественного бытия, имея в виду и безграничную свободу международного капитала с его безразличием к результатам глобализации, и угрозу «информационного империализма», а также маргинализации больших контингентов населения⁴⁰.

Даже если считать подобные оценки преувеличением или алармизмом (хотя, например, весьма конкретные констатации Зигмунда Баумана⁴¹, вызвавшие общественный резонанс, и впечатляют, и убеждают), то налицо привнесенный глобализацией в развитые общества целый комплекс изменений к худшему, чреватых новыми разочарованиями и социальной напряженностью в результате столкновения их членов не только с «невиданной свободой граждан мира», но и с нарастающими экзистенциальными угрозами со стороны анонимных, но мощных сил. В отечественной

³⁷ См., например, Новое и старое в теоретической социологии. М. 1999, с. 56.

³⁸ Кастельс М. Цит. соч., с. 505-513.

³⁹ См. Scott J., Leonardt D. Class in America. "New York Times. - Известия», 23.V.2005, р. 6, 7.

⁴⁰ Неклесса А.И. Ordo quarto: Пришествие постсовременного мира. Мегатренды мирового развития. М. 2001, с. 129; Кастельс М. Цит. соч., с. 500; Культурология: новые подходы, с. 15.

⁴¹ Бауман З. Индивидуализированное общество. М. 2002.

литературе это впервые отмечено А.Неклессой и Г.Г.Дилигенским⁴², а западные исследователи еще в начале 2000-х годов отмечали растерянность людей перед новой реальностью, утрату ими устойчивых корней и жизненных смыслов, рост их отчужденности от общественных институтов и сужение рамок их самоидентификации до все более локальных.

И все это усугублялось ростом в обществе обезличенных и чуждых культурной традиции сетевых структур⁴³. Вот почему мировая общественность и эксперты международных организаций, в первую очередь ООН, не считали происходившую глобализацию «новой моделью развития»⁴⁴.

Все эти «негативы» бросали новым поколениям людей серьезный вызов поиска своих ориентиров и способов построения жизни. А для наемных работников они означали необходимость беспрестанно доказывать свою рыночную ценность, поддерживать свой неустойчивый статус – любыми средствами и повсеместно: в сфере образования, на рынке труда и на очередном месте работы, что становилось императивом при все более циничной трактовке национальным и международным бизнесом «товарности» рабочей силы, т.е. ее пригодности к найму.

Кроме того, интенсивная информатизация жизнедеятельности людей, придавшая все большую роль в ней знакам и символам, у работников повышала озабоченность созданием своего имиджа, т.е. самоподачей при найме, и формировала менталитет самомаркетинга, чреватый снижением их интереса к реальному освоению профессии, а в личном плане – их витального потенциала.

За всем за этим стояла погоня мобильного капитала за максимальной «гибкостью» и рабочей силы, и рынков труда. Применительно к работникам это требование уже достигало предела их изменчивости и обостряло у них, особенно при ослабевшей защите общественными институтами, тягу к известному постоянству как опоре их поступков и планов. Стабилизация жизни, вместо вала перемен и стала их самым распространенным (и «самым разумным», по оценке З.Баумана⁴⁵) выбором.

Он действительно был таковым и единственно приемлемым, поскольку фетиши «гибкости» и «динамизма» обернулись для работников быстрой девальвацией полученного профессионального образования, постоянными переориентациями и вытеснением добровольной перемены труда – неумолимо принудительной, а также крайней уязвимостью их положения на местах работы и в стране, и в мире. От этого, при «безудержном накоплении», их уже не спасали ни собственные вложения в их человеческий капитал, ни уникальность последнего.

Красноречивое подтверждение этого – феномен роста и диверсификации так называемой *гибкой занятости*. В форме временной, неполной, подрядной или аутсорсинговой она дает капиталу полную свободу рук в увольнении, перемещении, разного рода дискриминации наемного персонала, а также в дифференциации его внутрифирменного развития.

Этот феномен охватил большие контингенты рабочей силы развитых стран и распространяется на когнитариат в форме не только найма под определенный проект или заказ, но и перевода на временную работу (который в 90-е годы применялся лишь к работникам ниже квалифицированным), а также в виде наличия свободных мест, но отсутствия гарантий занятости во многих фирмах, включая прежде «надежные». Эта практика уже типична для многих секторов современной экономики, в ко-

⁴² Неклесса А.И. Цит соч.; Дилигенский Г.Г. Глобализация в человеческом измерении. «Мировая экономика и международные отношения». 2001, № 7.

⁴³ См. Кастельс М. Цит. соч., с. 43, 44.

⁴⁴ HDR. 2003. Human Development Report, p. 29.

⁴⁵ Бауман З. Цит. соч., с.25.

торых численность и структура используемых кадров меняются менеджментом в одностороннем порядке, а их мотивы к саморазвитию подавляются самим фактом их негарантированности, что в национальных масштабах делает развитие индивидуальных «человеческих капиталов» крайне неравномерным и тормозит столь важный процесс профессионализации рабочей силы. Кроме того, во многих странах, интенсифицировались утечка интеллектуальных кадров и приток малоквалифицированных.

И развитые страны, начиная с их элит, политической и экономической, ощутили насущную потребность в восстановлении равновесия социально-экономических процессов и, соответственно, систем их регулирования. Это подтверждала (и подталкивала к действиям) и острая критика в общественных и научных кругах той культуры управления переменами и подготовки к ним работников, которая «лишь воспроизводила и усиливала власть капитала» и которая в качестве «всеобщей социальной формы рынка труда» была гораздо выгоднее для его операторов, чем «самоконтроль обученных работников»⁴⁶.

Общая нестабильность и «временность всего» в мире труда продолжали ужимать в составе нынешней рабочей силы ее наиболее гарантированную часть⁴⁷, усиливать конкуренцию работников за обладание экспертными знаниями как последнюю надежду и ориентировать их лишь на краткосрочные достижения и на преходящие отношения с работодателями и с коллегами.

А в мире бизнеса стойкая нестабильность влекла за собой рост деловой неопытности, расчетливости и недоверия к другим экономическим агентам. Все этому сопутствовала и преобладавшая в развитых странах озабоченность скорее производящими и управленческими технологиями, чем условиями жизнедеятельности их членов. Такие проявления попятных процессов в общественном развитии несли в себе угрозу и дальнейшей его неустойчивости и прерывистости.

Все рассмотренные выше негативы новейшей динамики развитых социумов и мира в целом говорят и о ее глубокой противоречивости, и о встающей перед человеческим сообществом необходимости менять в ней соотношение разнонаправленных процессов, а также приоритетов – техноэкономических – и социально-гуманистических, т.е. о необходимости перехода к новой парадигме цивилизационного развития.

И такой императив резко повышает роль субъективных механизмов общественного прогресса, т.е. позиций и действий его субъектов, включая политиков, бизнесменов и, естественно, авангард современной рабочей силы.

ГЛАВА 2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ТИП СОВРЕМЕННОГО РАБОТНИКА

Процессы воспроизводства и развития современной рабочей силы в комплексе ее специфических профессиональных и социально-личностных качеств неотделимы от безбрежной сферы формирования общих черт современного типа человека, на которое влияло множество процессов.

Здесь будут рассмотрены два наиболее важных, на наш взгляд, процесса. Во-первых, это процесс возвышения потребностей и обновления ценностных ориентаций людей. Во-вторых, - это развитие их типологического социально-личностного

⁴⁶ См. McCabe D. Factory innovations and man machinations: The productive and repressive relations of power. "Journal of management studies". Op.cit., p. 942, 943; Бауман З. Цит. соч., с. 146, 151, 197.

⁴⁷ Так, в США в 90-е годы сократились срок найма для новичков и гарантии для «группы 50/50», т.е. для работников, достигших 50 лет и оплаты в 50 тыс. долларов (Кастельс М. Цит. соч., с. 265).

облика в меняющемся балансе их индивидуализации и социализации. Оба процесса тесно связаны с внутренним миром людей и с проекцией его на их общественное бытие.

2.1. Характер потребностей и ценностных ориентаций людей в современных социумах

Процесс восхождения человека от типа Homo economicus ко все большей разносторонности его запросов, в том числе запросов духовно-личностных, достаточно хорошо исследован, особенно для последней трети XX века, но сохраняет актуальность в силу незавершенности, а также изменчивости в современных условиях.

Из его новых и не до конца проясненных аспектов стоит остановиться на роли **материальных потребностей** в жизни современных людей. Еще недавно вопрос об исчерпанности устремлений «человека экономического» выглядел однозначно решенным. Но, во-первых, в структуре потребностей современных людей и на индивидуальном, и на социетальном уровне удовлетворение группы материальных потребностей остается базой для развития потребностей надматериальных (постматериальных).

Во-вторых, сами материальные потребности как условие биосоциального производства людей и как часть их культуры жизни (культура потребления, современные представления о достатке, комфорте и т.п.), как важный компонент и качества жизни, и человеческого капитала продолжают возрастать и обновляться.

Под этот процесс подвел устойчивую базу еще в XX веке фордизм, давший своим массовым производством импульс массовому потреблению, и институционализация коллективных договоров, защищавших преимущественно материально-трудовые интересы тогдашних членов профсоюзов. Они в итоге изменили сугубо пуританскую трактовку «экономического человека», а у наемных работников – их отношение к собственности, к открытию новых жизненных возможностей и перспектив приближения к формировавшемуся среднему классу. Это относилось к запросам в области образования, культуры, стиля жизни⁴⁸, которые развивались вместе с представлениями работников индустриального этапа о разноплановой свободе. В таком контексте и доход ценился не только как необходимое условие жизни, но и как символ их общественного статуса.

Поэтому и заработная плата сохраняет для таких работников свою важность и остается действенным мотивационным фактором, в том числе и как форма признания их значимости. При опросах ее называют как одну из причин смены одной работы на другую. А молодежь и учащаяся, и уже трудящаяся, продолжает так же высоко, как и прежние поколения, ценить возможности повышения дохода и карьерного роста.

В современных обществах велика важность материальной обеспеченности семьи, которая ориентирует детей, как правило, на социально-материальное восхождение и на состоятельность в этой сфере.

Западные авторы отмечают связь материальной удовлетворенности людей с их «удачливостью во всех делах», с большей склонностью к самореализации в сфере их деятельности и к принятию ответственных решений. Как показали социальные

⁴⁸ Так, исследования рабочего класса 80-х годов в разных странах выявили равенство его представителей на образ жизни инженеров и административных кадров (Рабочий на автоматизированном предприятии. М. 1989, с. 40).

психологи, такие удовлетворенные люди в силу «лучшего психического здоровья и уверенности в себе» становятся и лучшими лидерами⁴⁹.

Поэтому, на наш взгляд, выводы об оттеснении материальных потребностей людей постматериальными и о превращении первых во «вторичные» выглядят и односторонними, и преждевременными.

Но в то же время, люди уже озабочены культурой материального потребления, что нашло отражение, например, в намерениях истеблишмента США в конце XX века формировать у новых поколений установку на «добровольную простоту»⁵⁰, которая могла внести существенную поправку в сложившийся в богатых развитых странах культ изобилия, расточительства и гедонизма, а также способствовать нахождению, по словам Д.Белла, иного этоса жизни, ее более разумной культуры, которые содержались, например, в протестантской экономической модели, но «отсутствуют в модели либеральной»⁵¹.

Кроме того, ситуация последних лет в развитых обществах, с их интенсивной социальной дифференциацией превратила для многих групп их членов материальные потребности в остро насущные и доминирующие. А это заставляет пересмотреть недавние представления о них как об обществах «постэкономических», а потому не знающих напряженности и коллизий. Теперь эти представления видятся как дань предшествовавшему стабильному развитию позднего капитализма, а также тем априорным взглядам на него, которые были присущи ранним идеологам постиндустриализма.

Но в целом новейшее развитие «экономического человека», его превращение в более зрелого и взыскательного потребителя (в ряде случаев он был и соучастником обновления товаров и услуг⁵², а также совладельца финансовой и интеллектуальной собственности) подвело его в итоге к заинтересованности в качестве жизни, а затем – и в качестве собственной личности. В последние десятилетия потребности материальные и постматериальные стали для него неделимым целым, что значительно раздвинуло, по сравнению с индустриальным этапом, рамки для его многостороннего развития, включая духовное и личностное.

В развитии же **постматериальных потребностей и ценностных ориентаций** современных людей просматриваются как его иерархическая последовательность, так и неоднолинейность, многофакторность, и противоречивость. С одной стороны, их превращению в массовые исторически предшествовал этап достаточно масштабного насыщения потребностей материальных. С другой, у отдельных людей и групп в реальности за удовлетворением этой группы базовых потребностей могут последовать и вакуум новых, и гипертрофия уже удовлетворенных⁵³. И здесь важно учитывать дифференцированное влияние внешних факторов возвышения человеческих потребностей, например, социокультурной среды, на развитие членов современных социумов.

Но, тем не менее, умножение в последних людей – «постматериалистов» позволило говорить о серьезной социокультурной мутации в типологии их членов. И

⁴⁹ См. Маслоу о менеджменте, с. 87, 235, 236.

⁵⁰ Перспективы социально-экономического развития США, с. 14.

⁵¹ Bell D. The cultural contradictions of capitalism. N.Y. 1996, p. 21, 22.

⁵² В США такие потребители, предлагая создать новый продукт, брали на себя его разработку и даже рекламирование, что принималось и поощрялось предпринимателями. Из этой практики произросли, по определению прессы, «своеобразные и недорогие предприятия», в которых клиентами выступали фирмы (“New York Times” – «Известия». 3.VII.2006, с.5).

⁵³ Так, обследование разных групп американской молодежи в 90-е годы показало существование таких, у которых при высоком уровне жизни не было ни четких ориентиров, ни определенных занятий. Не видя смысла в учебе и работе, они и не обременяли себя этикой и обязательствами (Советская и американская молодежь: сравнительный анализ. «Полис». М. 1991, № 4, с. 161).

этот феномен был расценен зарубежными исследователями, в том числе П.Дракером, М.Анконой, П.Инглгартом и другими⁵⁴ как самое значительное из изменений в развитых обществах за последнюю треть XX века.

Этот существенный сдвиг в массовых запросах и устремлениях в первую очередь затронул образованную молодежь и людей среднеклассового статуса, но затем распространился и на другие социальные группы, питая соответствующие процессы в обществе в целом. Об этом свидетельствовали исследования 90-х годов в 8 странах ЕС⁵⁵ и в США. В последних в 90-е годы до 60% граждан выше всего ценили семейные радости и до 75% отвергали накопительство⁵⁶. Эти процессы распространились и на промышленных рабочих, которые в 70-80-е годы видели в тейлористско-фордистской модели труда тормоз их личностного развития, что придало в развитых странах мощный импульс движению за гуманизацию труда.

Такой кардинальный поворот в сознании людей проложил путь к утверждению в этих странах постиндустриального типа человека, в котором соединились черты *Homo economicus* и *Homo faber* (человека создающего) с чертами человека «социального» и «самореализующегося». По мере расширения пространства для развития людей-личностей их индивидуальные типы разнообразились, что создавало в обществе плюрализм индивидуальностей как его новое богатство.

Это разительно отличалось от ситуации в постсоветской России, где в рабочих консервировались товарные качества преимущественно «экономического человека», что происходило не без влияния привнесённой с Запада классической бизнес-культуры с ее игнорированием развивающегося в работнике субъективного потенциала.

В развитых же странах распрямление в работнике человека, личности стало обесценивать, сначала постепенно, а затем с ускорением традиционный подход к нему и соответствующие социальные и культурные нормы.

Уже в 70-е годы это проявилось в молодежной контркультуре, в «антибуржуазном протесте» против бездуховности «общества потребления» и в яростном порыве нового поколения к иному наполнению жизни, к новым возможностям в меняющемся мире для раскованности, свободного выбора собственных ориентиров и моделей жизни, причем не в отдаленном будущем, а «здесь и сейчас».

Подобные феномены попутно выявляли и важную закономерность в процессе обновления ценностно-нормативной системы в обществе, а именно – его осуществление, главным образом, через смену поколений.

Именно молодые члены развитых обществ обновляли в 70-90-е годы критерии качества жизни и отрицали в частной жизни как «вещизм», так и пуританство, а в жизни общественной – «сверхнакопление» и бюрократизм. Именно они активно расчищали социокультурное пространство для новых форм жизнедеятельности, в то время как старшее поколение придерживалось большей частью функции консервативно-охранительной.

Конструктивное обогащение жизни новыми людьми шло по нескольким направлениям.

Во-первых, это было наиболее полное самоосуществление в разных сферах жизненной активности и обращение последней на пользу и себе, и другим.

Понятие самореализации, введенное А.Маслоу, сегодня не так однозначно, как в 50-60-е годы XX века, и весьма изменчиво. Но оно остается важным для пони-

⁵⁴ См., напр., Инглгарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном производстве. «Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 247, 248.

⁵⁵ Abramson P.R., Inglehart R. Generation replacement and value change in eight West European societies. "British Journal of political science". Cambr. etc. 1992 Apr., v. 22, part 2, p. 183.

⁵⁶ Перспективы социально-экономического развития США, с. 65.

мания субъективных механизмов того ускорившегося обновления форм деятельности людей и общего жизнеустройства, которым были отмечены конец XX – начало XXI века.

Процессы самореализации и саморазвития людей лучше изучены в сфере их профессионально-трудовой жизни и предстают в ней как неравномерное, на восходящее движение способности людей, производя определенный продукт, производить и «самих себя».

Идея А.Маслоу 60-х годов XX века о большом мотивационном потенциале этой «высшей человеческой потребности», явно недоиспользованная тогдашней экономикой, через два-три десятилетия нашла благодатную почву в виде новых и широких возможностей и для нахождения людьми «работы по себе», и для обретения в ней импульсов к совершенствованию. В этих условиях и произошел в массовом сознании работников переход от восприятия труда только как объективной необходимости к наполнению его внутренним смыслом. Для больших контингентов его субъектов он стал превращаться в жизненно важную ценность.

Это расширило круг интересов работников (как осознанных потребностей) и целей их деятельности (как ее предполагаемых результатов) и сформировало их амбиции в области собственного предназначения и социального признания их профессиональной результативности. По мнению ряда зарубежных авторов, такие работники могли бы «одухотворить» экономические процессы в либерально-демократических обществах, придав им, в частности, «более нравственный характер»⁵⁷.

И эти пожелания были вполне реалистичными, если учесть, что индивидуальные ценности труда 60-х годов, уже в 80-е годы дополнились его общественной ценностью. Это четче проявлялось в позициях западноевропейской молодежи, например, в ее готовности участвовать «в общем улучшении жизни»⁵⁸. В те же годы были зафиксированы феномен приоритетности для работников развития в труде, а не его оплаты, распространение трудоголизма и карьерных ожиданий среди специалистов, менеджеров и части служащих, включая женщин. Среди рабочих подобные процессы развивались менее равномерно, но тем не менее и в их рядах рос процент считавших личностное развитие в труде одной из главных жизненных ценностей (в США он достигал в 90-е годы + 24 от опрошенных⁵⁹).

В 90-е годы многие из работников находили альтернативные возможности большей самостоятельности и творчества в труде в сфере телеработы – надомной или мобильной, а также в сфере самозанятости и, нередко, – собственного бизнеса. У западноевропейской молодежи этот поиск себя возродил на рубеже XXI века интерес к предпринимательству, сменивший традиционное пренебрежение им.

Становясь неотъемлемой частью общественного прогресса, развитие субъектов труда вместе с самим трудом продолжает пополняться новыми экзистенциальными ценностями.

В то же время последние все более наполняют их нетрудовую сферу – досуг, семейную жизнь, общественную активность. Обретая самостоятельную значимость по отношению к значимости трудовой жизни, они сталкиваются с новыми проблемами как самих работников, так и бизнесменов с политиками.

Повышение ценности досуга определялось уже с 70-80-х годов многими факторами. Во-первых, это были экономические возможности увеличения вместе с воз-

⁵⁷ См. Новая постиндустриальная война на Западе, с. 160, 161.

⁵⁸ Engellau P. What young people are looking in their jobs. "Dignity at work". Stockholm 1985, p. 172.

⁵⁹ "HRB". Boston. 1989, v. 67, N 6, p. 204; Moi une drogue du travail? „Expansion“. P. 1997, N 562, p. 20; «Мировая экономика и международные отношения». 1986, № 3, с 10.

росшей продолжительностью жизни ее послетрудового периода. В-третьих, более позднее вступление получающих современное образование в трудовую жизнь и потребность в чередовании активности трудовой и учебной. Кроме того, и это, в-четвертых, немалый вклад в сокращение рабочего времени внесли предшествующие классовые завоевания трудящихся, учтенные в законодательстве развитых стран, и в конкретной социально-трудовой политике фирм (они касались продолжительности не только рабочего дня, но и отпусков, важных для рекреации, для решения семейных и других проблем работников). Так, в Италии в 80-е годы, когда до ½ опрошенных еще связывали потребность в досуге с «измотанностью» на работе, уже 30% их видели в нем условие «подготовки к продвижению»⁶⁰.

Тогда же обнаружилось преобладание в требованиях работников увеличения свободного времени над увеличением оплаты труда. Они были готовы поступиться даже частью зарплаты в обмен на сокращение рабочей недели (среди рабочих Италии такие составляли до 57,5% от опрошенных, а среди смешанного по составу персонала фирм в США – до 64%). В Японии требования, связанные с удлинением свободного времени стояли в начале 90-х годов на первом месте⁶¹. Эта проблема приобрела в развитых странах особую актуальность в силу ее тесной связи и с расширенным воспроизводством их рабочей силы, и с состоянием общей трудовой мотивации последней. И социальная напряженность в этой области значительно ускорила в конце XX века тот 100-летний процесс, который был назван «совокупным сокращением рабочего времени жизни»⁶² для значительной части трудящегося населения развитых стран и который привел к подвижкам в соотношении указанного времени с нерабочим⁶³.

Люди труда столкнулись, как и предвидели теоретики постиндустриального общества, с императивом нахождения более гибких форм жизни, в том числе в сферах их самореализации. Их предпочтения в этом вопросе, как и озабоченность общества им, проходили в своем развитии, непрямолинейном и неоднородном для разных групп, ряд этапов.

Так, в 70-е годы деловые круги развитых стран считали наемных работников не готовыми в массе своей к возможному при автоматизации труда высвобождению времени, но уже в 80-е озаботились проблемой их более содержательного досуга, чем уход в потребительство или мир развлечений. Тогда же и старшее поколение работников в развитых странах было обеспокоено подобным расточительством свободного времени у молодежи (в Японии оно считалось пагубным и для «экономического будущего страны»⁶⁴). Однако важно учитывать, что для самой работающей молодежи новые выборы в этой сфере были формой компенсации «лимитирующего труда» и «чуждого бытия», частью поиска возможностей выразить себя (в сфере той же масскультуры или спорта), апробирования разных социальных ролей и разных типов поведения. Это был и поиск новой идентичности. Для многих людей в западных странах подобную роль играло погружение в традиционные восточные культуры, чуждые рационализма и потребительства и концентрирующиеся на познании человеком собственной природы и места в мироздании. Но одновременно росла и ценность досуга активного, особенно готовящего к успешной профессиональной деятельности, к жизни в меняющемся обществе.

⁶⁰ Work and innovation in Turin. Torino. A survey on social images and attitudes. 1987. June, p. 68.

⁶¹ «Рабочий класс и современный мир». М. 1988, № 3, с. 168; Яровая Е.В. Цит. соч., с. 218; Japan Business Methods. "The Economist". L. 1992. Apr. 4, p. 20.

⁶² См. Кастельс М. Цит. соч., с. 413.

⁶³ Уже в середине 80-х годов 10% населения стран ОЭСР учились и 15% находились на пенсии (Dignity at work, p. 85).

⁶⁴ См. "California management review". Berkeley. 1989 Fall, v. 32, N 1, p. 94.

Тот факт, что содержательный и развивающий работников досуг стал цениться ими не меньше, чем аналогичный по потенциалу труд, вызвал появление у них и новых критериев последнего – с точки зрения оставляемых им возможностей для предпочитаемых видов досуга.

В начале XXI века среди работающих отмечался рост «добровольной недозанятости» и так называемых нетрадиционных способов зарабатывания, поскольку они оставляли больше времени на развитие собственных талантов⁶⁵.

Самостоятельно мыслящие молодые люди использовали свободное время для продолжения учебы и для полезной обществу деятельности, а также для занятия искусством, т.е. для самотворчества как новой социальной и экзистенциальной ценности.

Ценности семьи стали одной из важнейшим жизненных ориентаций всех групп наемных работников и, лишая традиционные ценности труда и достатка их доминирующего места в сознании, в то же время придали последним новый смысл – как материальной базы функционирования семьи, ее роли в воспитании–образовании нового поколения и в уходе за пожилыми людьми, число которых в развитых странах неуклонно растет.

Характерно, что ориентацию на ценности семьи и время на ее поддержание разделяет все большее число работающих мужчин, а число предпочитающих заботам семейным исключительно трудовые убывает. Этот поворот, наметившийся в 80-е годы, уже через 10 лет стал феноменом социетально значимым.

Все эти процессы – часть того возврата людей к традиционным и вечным ценностям, который наблюдается в развитых странах с последней трети XX века. Человеческое стремление расширить семейное пространство и полнее реализоваться в нем аналогично происходящему в сфере досуга и частично заполняет последнюю.

Но это же резко актуализировало проблему совмещения трудовых и семейных обязанностей как в жизни работников, так и в политике фирм и государства, особенно в условиях роста женской занятости и стремления женщин, особенно образованных, к самостоятельной профессиональной карьере.

Хотя и в быту, и на местах работы сохранялась инерция традиционных представлений о резкой разграниченности социальных ролей супругов, в развитых обществах все больше давало о себе знать упорное желание женщин состояться не только в семье, а мужчин – больше участвовать в жизни последней. И ситуацию, когда раздвоение между заинтересованностью супругов и в том, и в другом, не находя выхода, вело либо к подавлению профессиональными интересами естественно природного предназначения женщин, либо к поиску ими работы, позволяющей сконцентрироваться преимущественно на семье, - люди считали неадекватной, несвоевременной и продолжали напряженно искать способы ее исправления.

Этот поиск, активизируясь и становясь общим для развитых стран западной и восточной культуры, менял в них многие устоявшиеся представления, но происходил далеко неравномерно и весьма зависел от специфически индивидуального выбора и от силы национально-культурных традиций.

Так, женщины западной индивидуалистской культуры, выбирая работу и карьеру, чаще соглашались на полный рабочий день, а жизнь на пенсии посвящали активному досугу и поиску новых занятий. Для японок же типичнее было посвящение себя семье.

Но и в западных странах изменение предпочтений в пользу семейной жизненной активности было в последние десятилетия XX века весьма впечатляющим. Так,

⁶⁵ См. Lester B.G., McCain R.Q. An equity-based redefined underemployment and unemployment and some measure. "Review of social economy". Milwaukee (Wis.). 2001 June, v. LIX (59), N 2, p. 154.

во Франции с середины 80-х по середину 90-х годов процент не желавших жертвовать семейными интересами ради трудовых вырос среди опрошенных работников с 32 до 61 (часто это были те, кто добивался от патроната введения 35-часовой рабочей недели). В Германии такой структурой предпочтений были отмечены 40% респондентов, в США – 59%, а к 2005 г. в этой стране недовольные дисбалансом личной и трудовой жизни среди работников разных фирм в ряде случаев составляли 82% (и примерно столько же было критичных в отношении величины рабочего времени и трудовых нагрузок, в том числе превышающих законодательные нормы). У привилегированного слоя американских специалистов в 90-е годы семейные ценности опередили в своем развитии преобладавшие в 80-е годы ценности карьеры⁶⁶.

Изменения в иерархии ценностей и запросов у членов западных социумов западные исследователи оценили как «молчаливую революцию в самой концепции человеческой жизни», породившую новые проблемы и для бизнеса, начиная с отдельной деловой организации⁶⁷. Но и в Японии стал снижаться, особенно среди мужчин, процент выбиравших трудовые ценности (с 1973 по 1998 гг. - с 38 до 12) и росла доля явно предпочитавших ценности семейной жизни (с 53 до 84)⁶⁸.

Своими новыми нематериальными устремлениями развивающиеся работники вносили вклад в развитие новых сфер их воспроизводства и многопланового личностного развития, а также в улучшение качества собственной жизни, в том числе в ослабление ее внутренней конфликтности⁶⁹.

Однако, конечный результат здесь еще не достигнут, поскольку острота конфликта и внутреннего, и внешнего – с бизнесом и государством, не слабеет и остается для миллионов работниц и работников драматичной, а для их семей - пагубной. В семьях сохраняется гендерное неравенство ролей, не только естественно-природного характера, но и социально-личностного, а в экономике – даже при наличии соответствующего социально-трудового законодательства присутствует гендерная дискриминация, хотя обществом и осознается вся иррациональность сохранения такого status quo. Бизнес рубежа XXI века придерживался технократического подхода к этой назревшей проблеме, как и к своей социальной политике вообще. Он шел на ее частичное смягчение, чаще там, где женский труд преобладал и где это диктовалось интересами повышения трудовой морали. Обычно это были льготы, типа укороченного рабочего дня для семейных женщин, временная материальная помощь, но гораздо реже, чем в прежние стабильные времена, интерес к созданию специальной инфраструктуры (детских садов и т.п.) для спокойной работы родителей. По свидетельству западной периодики конца 90-х годов, бизнес был далек от понимания «приоритетов нанятых людей»⁷⁰, что отразилось и в распространенном менеджеристском правиле: «Ради работы жертвовать всем». Его разделяли и некоторые входившие в руководство фирм женщины, например, американские, малочувствительные и к проблемам женщин-коллег или подчиненных.

⁶⁶ «СоцИе». 2000, № 6, с. 71.

⁶⁷ Gibbier H. Les ыalaries francais croquent. "Expansion". 15.IV.2005; «Известия». 15.IV.2005.

⁶⁸ Sato H. The current situation of "family-friendly" policy in Japan. "Japan Labour Bulletin". 2000 Febr., v. 139, N 2, p. 6.

⁶⁹ Французские социологи считали, что возможность «двух карьер в семье», останется под вопросом до тех пор, пока женщины вынуждены будут ждать, когда подрастут дети, и пока у них карьера будет разворачиваться между 40 и 50 годами. Канадские исследователи относят на счет «дисбаланса интересов» до 25% семейных конфликтов (Moi, un drogue du travail. "Expansion". P. 1997, N 62, p. 132; Global integrations and challenges for industrial relations and human resource management in the twenty-first century. Tokyo. 2002, p. 231).

⁷⁰ См. "The Academy of management journal". Mississippi State. 1998 Oct., v. 41, N 5, p. 591.

Политическая же власть в развитых странах чисто риторически -за «равноглубокую приверженность людей труда и делу, и дому»⁷¹, но к действительному разрешению давно назревшего конфликта в целом не готова. Более того, в ряде стран интерес политиков к нему падает, несмотря на его прямую связь с трудовой моралью и продуктивностью, а также с профессиональным развитием каждого работника.

Отсюда печальные констатации отсутствия в развитых обществах признаков превращения социального равенства в труде в норму, а также сохранения при постмодернизме (постиндустриализме) «модернистского ослабления связей производства и труда с семьей и комьюнити»⁷².

Работникам же, давно связавшим обе ориентации в сознании, в реальной жизни, оставалось самостоятельно находить пути их соединения. Так, мужчины – уходили в сферу телеработы, преимущественно надомной, или индивидуально-трудовой деятельности (самозанятости), т.е. туда, где можно адаптировать работу к потребностям семьи, а не наоборот. И эта тенденция становилась общей для многих стран, включая те, где частичная занятость женщин была ниже и где существовали инфраструктуры по уходу за детьми, например, Финляндию.

Однако, это не привело к гармоничному сочетанию обеих сфер жизни работника. Например, гибкому рабочему времени часто сопутствовали не лучшие места работы и непрочный статус, а при электронном надомничестве стирались границы между временем рабочим и домашним и сохранялась угроза перевода такой работы на положение временной (хотя подчас и временную люди выбирали ради гибкого графика труда).

Сложившаяся ситуация чревата новой социальной конфликтностью, но она же стимулирует к конструктивным действиям – по созданию иных форм жизни, более полноценной.

* * *

В целом же за последние два- три десятилетия потребности и ценностные ориентации людей-работников заметно усложнились и пополнили представления об их человеческой сущности и о «базовом ядре» личности. Работник рубежа XXI века был уже человеком самореализующимся и в трудовой, и в частной жизни (в меньшей степени в общественной⁷³), а также заинтересованным в своем духовном развитии, в приобщении к достижениям культуры. Так, уже в 60-70-е годы исследования выявляли рост эстетических запросов, тягу к искусству, приравнивая их по значимости к «преодолению общей неграмотности»⁷⁴.

Но не менее показательным для развития людей как работников и как граждан был их возраставший с 80-х годов интерес к прогрессу их собственного общества. 80-е годы были отмечены интересом молодых итальянских «постматериалистов» (из рядов рабочих и интеллигенции) к социальной политике государства и их желанием участвовать в ее формировании, а также требованиями молодых шведов к государству повысить внимание к «простым людям» и исключить в обществе дифференциацию людей «по степени их равенства и независимости», а также превратить лю-

⁷¹ Mathew G. What makes life worth living. How Japanese and Americans make sense of their world. Berkeley etc. 1996, p. 226.

⁷² Равенство в сфере труда – веление времени. Женева. МБТ. 2003, p. V; Cooke Ph. Back to the future. L. etc. 1990, p. 59.

⁷³ Например, традиционно трудолюбивые японцы в 70-80-е годы (время экономического «чуда») ориентировались и на труд, и на досуг, и на потребление, а в 90-е, успешно сочетая эти ценности с семейными, стали осуждать трудоголизм (Mathew G. Op. cit., p.16-20).

⁷⁴ См. Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека XX века. Фактор культуры. «ОНС: общественные науки и современность». М. 2003, № 1, с. 12.

дей, еще остающихся «объектами», в «людей-субъектов», способных не исполнять навязанные правила, а «контролировать власть»⁷⁵. Рабочая молодежь тоже была готова не только к протесту, например, против роста бедности, безработицы и преступности, но и к активной помощи в их искоренении⁷⁶.

В сознании людей конца XX века общественные интересы были представлены слабее, чем индивидуально-личностные, но их развитие также способствовало плюрализации жизненных устремлений. Сегодня это относится к желаниям сохранить окружающую среду, стабильность в обществе и мире, а также гуманизировать процессы глобализации.

Иными словами, новый человек обладал уже целым комплексом жизненных ценностей и смыслов. Для него характерны были и систематичное осмысление своей жизнедеятельности, а не только утилитарные ориентации, и разноплановая самоидентификация (отождествление себя с чем-то); далеко не всегда, по наблюдению Ж.-Кл. Кауфмана, «иерархические»⁷⁷. «Материальное» для него было по-прежнему ценно, но чаще как база для постановки и достижения осмысленных целей, т.е. для того «самонаправления в жизни», о котором мечтал еще Д.Рикардо.

Для превращения типологического обновления людей во все более массовое и для соответствующего новым человеческим типам изменения общественных норм и институтов чрезвычайно важны взаимовлияния людей. «Благодаря им в 90-е годы в США, например, личностная самореализация людей стала всеобщей ценностью и нормой, в то время как в Японии она еще была «отклонением от традиций»⁷⁸.

За два последних десятилетия XX века в западных странах число людей, руководствовавшихся качеством своей жизни, выросло вдвое⁷⁹. И они сами стали задавать параметры этого качества и критерии его оценки, продолжая, таким образом, свое развитие как людей постиндустриального типа (его начало датируется в научной литературе 60-70-ми годами XX века).

Вектор совокупного развития современных людей неоднороден в силу многофакторности этого процесса, включая укорененность в обществе модернистских ценностей предшествующего этапа. Поэтому наблюдаются типы людей – рационалистов, гедонистов, нигилистов и т.п. – на фоне сохранения узкоспециализированного образования и, гигантских, подавляющих людей организаций, в том числе деловых, а также отсутствия общественного контроля над ускоряющимся НТП и новыми информационными прорывами. Западные социологи говорят уже о «бунте цивилизации против культуры» и об угрозе обществу со стороны «безнравственной и некультурной культуры»⁸⁰.

Ясно, что в таких условиях человеку потребуется большая социальная зрелость и самоориентация в его развитии за рамками только человеческого капитала и в превращении этого процесса в индивидуальную и общественную ценность. Такая зрелость наблюдалась в 90-е годы у образованных американцев, превратившихся из молодых материалистов – «яппи» в успешных бизнесменов, менеджеров, ученых и политиков, ценящих и существующие пути «раскрепощения своего потенциала», и «консервативную» ориентацию на семью, нравственность, стабильность, а также у молодых шведов, которые спокойно и конструктивно подходили к рискам в бизнесе

⁷⁵ Rothschild J., Whitt J.A. The cooperative workplace. Cambr. etc. 1989, p. 19-21; "JPW Berichte". Berlin. 1987, Jg. 16 N 1, S. 38; „Politica ed economia“. Roma 1987 ottobre, N 10, p. 70; Engellau P. Op. cit., p. 176.

⁷⁶ Рабочий на автоматизированном предприятии, с. 11.

⁷⁷ Kaufman J.-Cl. L'expression de soi. "Le debat". P. 2002 mars-avr., p. 111-123.

⁷⁸ См. Mathew G. Op. cit., p. 230.

⁷⁹ Мерсер Д. ИБМ. Управление в самой преуспевающей корпорации мира. М. 1991, с. 351.

⁸⁰ Кастельс М. Цит. соч., с. 6-11.

или на рынке труда, а угроз своей свободе ждали «скорее со стороны государства»⁸¹.

Процесс превращения людей во все более разносторонних происходит зигзагообразно, особенно при его столкновениях с общеэкономическими затруднениями. Но он вряд ли обратим, как и многие достижения техноэкономического, общественного и культурного прогресса. Не может исчезнуть и потребность самого прогресса в развивающемся потенциале его творцов.

Новое «материальное» и диверсифицирующееся «надматериальное» в современных людях сблизилось, стали взаимопроникающими. Они уже и атрибут, и условие результативной жизни для целых контингентов населения развитых стран, хотя это не отрицает ни сохранения в обществе примитивных видов труда, не развивающих человека и не требующих серьезной подготовки, ни дифференцированности людей по качеству их жизни.

Все это говорит о том, что в развитых странах раньше и быстрее складывались объективные и субъективные условия для формирования именно такого постиндустриального типа людей. И опыт этого развития надолго сохранит познавательную и практическую важность для общемировых поступательных процессов.

2.2. Индивидуальное и социальное в современном человеке

Две важные ипостаси людей в любом социуме неразделимы, их единство сохранялось на любом этапе развития общества. Но соотношение той и другой исторически менялось, как менялись качественно и они.

Индивидуализация людей как важное условие усиления в современных обществах субъективных механизмов их развития явилась результатом длительной эволюции самого капитализма, который сначала взрастил и сделал своей социально-психологической опорой массовый *индивидуализм* его акторов, энергично продвигавший вперед индустриальное общество, и лишь позднее, по мере постиндустриализации последнего, порождал и все более поощрял индивидуализацию людей, их плюральное личностное развитие, которое выводило членов социума из прежнего состояния массовой усредненности.

Приход на смену доминировавшему индивидуализму носителей своеобразной, и часто уникальной индивидуальности был связан, в первую очередь, с изменением их внутреннего мира, особенно с диверсификацией их потребностей и возвышением их личностных запросов. Но этот процесс питался и влиянием благоприятной социально-экономической и социокультурной среды. Среди его важнейших факторов – повысившееся внимание к воспитательным процессам в семье, в учебных заведениях и на местах работы, индивидуализация образования и труда, особенно – возможности выбирать труд «по себе» и наиболее полно раскрывать в нем свои задатки и склонности. Исследователи этого процесса, несмотря на его недостаточную изученность, отмечали, тем не менее, что при его не очень быстром, но стабильном развитии выявляются, во-первых, важность индивидуальной самоактуализации работника (а не только индивидуальных форм оплаты) для самого работника, поскольку этот процесс требует от него упорства, умения справляться с неудачами и соотносить свою «самость» с внешним побудительным воздействием⁸². А, во-вторых, - важность для «экономики персонала» ставить в центр всех деловых процессов индивидуализированных людей и, объединяя их, включая в коллективные решения,

⁸¹ «США: экономика, политика, идеология». М. 1991, № 5, с. 381. Engellau P. Op. cit., p. 176.

⁸² Келлер-Пфундер А. Индивидуализация экономики персонала. «Проблемы теории и практики управления». М. 1997, № 2, с. 95, 96.

полнее использовать специфический потенциал каждого, т.е. создавать «кооперацию независимых личностей» как синоним «индивидуализированной экономики»⁸³. Этот принцип ускорит дифференциацию человеческих капиталов, соединит их общие черты с плюральностью специфических.

Индивидуализация людей, становившаяся в конце 80-х и в 90-е годы общим для развитых стран процессом (в Японии она ярче проявлялась у молодых, искавших себя в разных видах труда и досуга, в стиле жизни), на рубеже XXI века получила новый импульс в условиях глобализации, ломки прежних устоев жизни, новой свободы для людей, но и их новой ответственности за собственное жизнепостроение. Все это существенно усиливало в людях их субъективное, личностное начало и вместе с культурными сдвигами, социальной и профессиональной мобильностью разнообразило поиски альтернативных жизненных путей и сами способности к подобным поискам.

При продолжающейся диверсификации индивидуальных особенностей современных людей, наблюдаются и их *общие личностные черты*. Это уже упомянутая повышенная самоответственность. Это направленность на возможно более полное самоосуществление в разных сферах жизни как наиболее мощный индивидуальный энергетизатор. Это гибкость в переключении своих потенциалов с одного вида деятельности на другой. Это способность концентрировать ради субъективной важной цели физические и волевые резервы, а также отмечаемая современными исследователями способность пластично менять установки и виды поведения соответственно изменению обстоятельств. Это в целом внутренняя управляемость.

Не простой представляется проблема соотношения индивидуализма и индивидуальности – исторически и логически. В самом общем виде индивидуализацию людей можно считать итогом эволюции индивидуализма, его облагороженной, цивилизованной формой, лишенной эгоцентризма, ожесточенной борьбы за выживание, правового и нравственного нигилизма и т.п. Но живучесть индивидуализма, его периодические всплески и продолжающееся использование его бизнесом и социумом не только говорят о его непреодоленности, но наводят на мысль о его внутреннем родстве с капиталистическим мироустройством. Историки этого феномена говорят и о провозглашенных ранним капитализмом правах и свободе человека, в которой он, особенно на экономическом поприще, весьма преуспел, построив индустриальное общество. Но в то же время, передав гарантии этих свобод государству и окружив человека массой нормативов, правил и предписаний, это общество у человека в его гражданской и личностной ипостаси вызывало протест, порывы к личностной раскрепощенности и самоутверждению (о чем предупреждал в 20-е годы З.Фрейд и что подтверждали еще в 50-60-е годы исследования «зажатых» социальным принуждением людей)⁸⁴. И лишь 70-ми годами прошлого столетия историки датируют утверждение процесса индивидуализации – на фоне умножения субкультур, интереса к качеству жизни и ее возможным стилям, поиска осмысленной деятельности (которые рождали, наряду с предпочтениями самореализации, выбор и гедонизма, и потребительства, и эскапизма). О.Тоффлер подчеркивал в этой связи важное для индивида умение «входить в полицентричную, уникальную культурную среду», избирательно ее оценивать, как и необходимость помощи ему при подготовке к трудовой деятельности⁸⁵.

⁸³ Маслоу о менеджменте, с. 38.

⁸⁴ Новая технократическая волна на Западе. М. 1986, с XXXV, XXXVIII, 286.

⁸⁵ Там же.

Всплески индивидуализма наблюдались в 80-е годы в виде позиций «яппи», образованных, но сугубо прагматичных молодых американцев, равнодушных к проблемам других и к моральным нормам.

Он возрождается и сейчас в силу того, что капитализму по-прежнему нужны люди сильные, непреклонные, преодолевающие любые препоны - в силу его особого культивирования неолибералистской волной, подчиняющей жизнь и людей, и комьюнити диктату рынка, а также в силу распада прежних устойчивых социальных рамок труда, семьи, межличностных отношений, оставляющего людям жесткость выбора, и часто в пользу индивидуалистского поведения (о чем зарубежные авторы начали говорить в 90-е годы и продолжают в 2000-е)⁸⁶. Поддерживают индивидуализм и общественные нормативы, традиционный жизненный уклад, когда, например, в США институт здравоохранения и образования, а также службы найма отказывают в помощи иммигрантам, не способным финансировать последнюю индивидуально. В области трудоустройства и карьеры царит беспощадное соперничество.

Отечественные исследователи видят «тревожный сигнал для российского общества и его ценностно-нормативной базы» в крайностях молодежного рационализма и практицизма, эгоцентризма и зацикленности на индивидуалистическом потреблении, в доминировании личных интересов над всеми остальными и в рождаемой этим тенденции падения морали, девиантности и дегуманизации⁸⁷.

Западная общественность видит во влиятельности индивидуализма угрозу целостности семьи, а также диспаритета статусов, с одной стороны, бедных и уволенных, с другой, богатых корпоративных чиновников, жаждущих лишь собственного успеха. Ее тревожит также заразительность американского и индивидуалистского примера для мира и его влияние на глобальные экономические и социокультурные процессы, поскольку надежда на себя как вещь конструктивная и жизненно важная легко переходит тонкую грань, за которой начинается индивидуализм, негативный для других людей и для социумов.

Из множества факторов перевеса первой над последним наиболее важным представляются ситуации экономического благополучия и социальной стабильности, избавляющих людей и от отчаянного бессилия, растерянности, потери уверенности в себе, и от возврата к упованию на индивидуалистическое поведение. Именно в такой ситуации в Японии на рубеже XXI века активизировалась самореализация ее традиционно коллективистки настроенных граждан в трудовой, семейной и других сферах; в европейских странах социокультурные факторы помогли превратить специфический потенциал человеческой индивидуальности в «особо ценимый»⁸⁸.

В современных развитых экономиках действуют компании как индивидуалистской ориентации, считающие, что индивидуализм развивает в людях полезные, высоко производительные качества, так и поднявшиеся в 90-е годы так называемые индивидуализированные фирмы типа «ЗМ», получающие «хороших бизнесменов, менеджеров и работников» посредством поощрения их талантов и дарований⁸⁹. Их усилия внесли свой вклад в подготовку того «взрыва совсем иного индивидуализма» на рубеже XXI века, который делал работников по-новому продуктивными и готовыми принимать на себя риски⁹⁰.

⁸⁶ См., например, Castel R. Les metamorphoses de la question social. Une chronique du salariat. P. 1995, p. 467-469; "Work, employment & society". L. 2002, v. 16, N 4, p. 704; Бауман З. Цит. соч., с. 25.

⁸⁷ См., например, Артюхов Ю.Н. Противоречивость нормативно-ценностной модели личности современника. «Сборник научных трудов». Сер. Гуманитарные и социальные науки. Ставрополь. 2001, вып. 6, с. 10.

⁸⁸ "Work, employment & society". 2000, v. 14, p. 808; Келлер-Пфундер А. Цит. соч., с. 95.

⁸⁹ Мерсер Д. Цит. соч., с. 352; Антипина О.Н. Внутренний мир индивидуализированной корпорации. «США: экономика, политика, идеология». 2000, № 2, с. 118-120.

⁹⁰ Castel R. Ibidem.

Эти процессы были неотделимы от обострившейся критики индивидуализма учеными и общественностью за его крайне асоциальные формы, за пагубность для прочности семейных, групповых и других общностей и в целом – за историческую ограниченность. В литературе и дискуссиях конца XX века с новыми всплесками индивидуализма связывали также социальную апатию молодежи, непризнание членами общества его институтов, вплоть до отвержения любой их помощи (установку – «оплачивать все самому», поддерживал даже П.Дракер), а также угрозу «духу корпоратизма» как условию успешного бизнеса.

Это еще раз заставило переосмыслить потенциал «человека экономического» и дополнить его гранями человека, одновременно «индивидуализированного» и «социального». В связи с этим оживилось изучение исторически менявшейся типологии людей, и особенно новейшей⁹¹. Причем в новом типе человека особенно акцентировались такие актуальные качества, как альтруизм и социальность, способность к самореализации и самоутверждению, к самостоятельности и решению сложных проблем. Подобный тип утверждался в конце XX века во всех развитых странах.

Инновационная среда развивала в людях преданность избранной деятельности, профессионализации и упрочению статуса, что они, по данным исследований, предпочитали «элитарности» и «доминированию»⁹². Таких людей корпорации США и Западной Европы вовлекали в принятие «коллективных решений», в осуществление сложных проектов и т.п., создавая «своего рода кооперации независимых личностей»⁹³. Сторонники «индивидуализированной экономики» в самый центр ее ставили людей именно такого типа – как ее «важнейшего ресурса»⁹⁴.

Индивидуализация людей обнаруживала свою успешность и во внутрудневной жизни, - семейной, коммунальной, в искусстве и увлечениях отдельных людей. Тем самым она способствовала типологическому многообразию в обществе, умножению в нем людей неординарных, одаренных и самоопределяющихся. Они выигрывали в благоприятных обстоятельствах, но и несли новый, по оценке Г.Г.Дилигенского, «психологический груз решения сложных проблем и неизбежных внутренних конфликтов» в трудные времена⁹⁵. И неизбежная самодетерминация людей давала им жизненные преимущества, максимально мобилизуя их энергетические резервы и адаптационные возможности.

Начавшиеся в XX веке процессы индивидуализации людей продолжаются и сегодня, чему способствуют сдвиги в области образования и социальной мобильности, а также культурная и цивилизационная среда. И первая способна быть более близкой к внутреннему миру человека, чем вторая (по Н.Бердяеву, «социально-инструментальная»), особенно при происходящем ослаблении для людей «психологической значимости» их социальных связей⁹⁶.

В этих условиях и общая культура социума, и ее локальные виды (в этнических, профессиональных и других общностях) могут избирательно и не принудительно поддерживать и развивать в людях, наряду с общими чертами, специфические.

В глобализирующемся мире процесс сближения культур ведет к частичному сближению типов людей, например, Востока и Запада. Но сохраняется и культурный плюрализм с прочной самобытностью существующих социумов, что поддерживает

⁹¹ Его удачным примером является публикация П.Вайзе. *Homo economicus и Homo sociologicus: монстры социальных наук "Thesis"*. «Мир человека». 1993 осень, вып. 3.

⁹² "Economie et Politique". P. 1992, oct., N 186, p. 21.

⁹³ Келлер-Пфундер А. Цит. соч., с. 94.

⁹⁴ Там же; Mathew G. Op. cit., p. 26.

⁹⁵ Дилигенский Г.Г. Цит. соч., с. 6.

⁹⁶ Там же.

их многообразии, включая и типологию людей, как всеобщее богатство - вопреки их унификации, типа американизации, японизации и т.д. И это естественно, т.к. универсализации в большей мере поддаются материальные и научно-технические основания разных социумов, нежели культурные, социально-психологические и даже социально-политические, что не отрицает восприятия, например, людьми коллективистской восточной культуры таких ценностей западного индивида, как вера в себя, профессиональная и жизненная самореализация, как и перемещения их в центр общественного развития. Такие люди, успешно встроившиеся в хозяйственный и социальный прогресс, приобретают способность к социально-профессиональному творчеству, но могут стать и субъектом всеобщего мироустройства, бесценной социокультурной базой его поступательного развития.

Проблема социализации людей в современных обществах

Интерес общественности, политиков и исследователей к состоянию сегодняшних процессов социализации людей в развитых странах, где по-новому соотносятся черты укоренившегося гражданского общества и общества, грозящего стать крайне индивидуализированным, выявляет всю сложность, неоднородность и подвижность в человеке его индивидуальных и социальных черт.

Социальность членов любых общностей коренится в глубинных потребностях и тех, и других. Она связана и с биосоциальной природой людей – с потребностью в совместности, обмене, взаимодействии, в «принадлежности», общей защите и т.п., - и с необходимой социуму в целом общности представлений, норм деятельности, кооперации усилий и общей стабильности. Последнее, в свою очередь, отвечая стремлению людей быть причастными «к чему-то большему, чем они сами», усиливает, по мнению социальных психологов, их самооценку, ориентированность в разных обстоятельствах и учит их «включению в решение разных задач, а не отстранению от них»⁹⁷. Она облегчает вхождение в общество и молодым, и более зрелым, особенно при возросшей социальной и территориальной мобильности, позволяет черпать знания и навыки «отовсюду» - из опыта друзей, из семьи, образовательных процессов, из социокультурной среды, включая принятые в ней нормативы. И человек позднекапиталистического общества был уже не так жестко детерминирован им, как на предшествующих этапах, и мог вступать с социальной макросредой в отношения взаимовлияния. Он был более упорным в обретении способности жить в данном социуме и способности к взаимообучению и взаимоподдержке.

Начинаясь с детства и продолжаясь всю жизнь, социализация людей становится важнейшим условием их жизнедеятельности в любой сфере, позволяя опираться и на накопленный социумом опыт, и на активизирующиеся контакты с другими людьми. По наблюдению исследователей, социальность людей и их способность к любого рода кооперации дает им «социальную компетентность» при угрозе их маргинализации (Н.Альтер), причем «куда более эффективно, чем их конкуренция»⁹⁸.

Обществу же социализированные индивиды помогают своей ответственностью, улучшением его управляемости и эффективности, а также солидаризацией, особенно в кризисные периоды. Всеобщая сплоченность в послевоенных СССР или Японии, в той же Японии в 90-е годы – примеры ее высокой социетальной эффективности в подобных обстоятельствах. Именно тогда успешнее складывается и укрепляется социальная культура членов общества – как одна из важных опор последнего.

⁹⁷ Маслоу о менеджменте, с. 41-43.

⁹⁸ См., напр., Alter N. Op. cit., p. 19-21.

Умение людей понимать друг друга и эффективно взаимодействовать становится важнейшим фундаментом прогресса общества и, по оценке П.Сорокина, ключевым для него «родовым понятием»⁹⁹.

Этому процессу помогали целенаправленные меры со стороны общества, его отдельных сегментов и специализированных структур, реализовавшие сначала в обществе индустриальном, а затем и постиндустриальном возникшую еще в эпоху Просвещения идею наделения членов общества социально полезными качествами.

Эти процессы начались с экономической сферы, точнее производственно-трудовой, и особенно усилились на позднекапиталистическом этапе в силу особо острой потребности в тесной кооперации всех групп наемного персонала, а также в контактах его самого с потребителями и клиентами, - которые, по мнению западных авторов, могли привести в итоге к «новой гражданской экономике», опирающейся на культуру «доверия и взаимной выгоды»¹⁰⁰.

В новейшее время эти процессы интенсифицировались под воздействием эволюции и труда, и самих работников, особенно в инновационной среде, где совместная работа требовала мобилизации коллективного интеллекта, постоянного обмена знаниями и суждениями и породила новый тип социальности работников, как актуальнейшей сегодня отношенческой (relational) стороны труда. В той или иной форме она присутствовала на всех этапах его эволюции, но долго недооценивалась, а теперь получает возможности широкого развития в виде различных коммуникационных средств, связывающих «всех со всеми» - в фирмах, в обществе, в мире. Признание экономической наукой труда как прежде всего «отношения» его субъектов дало толчок многоплановому развитию последнего, включая его культуру и этику, в сфере обслуживания, в производстве, торговле, связи и в офисах, а также в электронном надомничестве. Социальность стала необходимым качеством супервайзеров и менеджеров, учителей и медиков, работников транспорта и т.д.

Свой вклад в ее развитие внес и массовый выход на рынок современного труда женщин, более склонных к неформальным контактам и более чутких к запросам потребителя. Но в еще большей мере этому способствовало распространение сетевых организаций с их телеработой и опорой на культуру хай-тека. По мнению западных исследователей, последняя «выводит человека из изоляции и учит регулярной интерактивности» намного эффективнее, чем это сделал в свое время телефон¹⁰¹. Мысль О'Бойля о значительном влиянии «человека, «социализированного электроникой», на экономику¹⁰² уже реализуется в инфо-экономике – от производства до коммерции.

Исследователи сетевых связей современных людей в национальных и глобальных масштабах отмечают их высокий потенциал в таких исторически прогрессивных процессах, как включение людей в разные культуры, рост свободы и открытости их общения, развитие сотворчества и солидарности нового уровня¹⁰³. И сами субъекты современного труда отдают все большее предпочтение общению и взаимодействию с коллегами и экономическими агентами, что эффективно служит их дальнейшему и более богатому личностному развитию.

Глубинная потребность работников в совместности была эффективно учтена в 60-80-е годы в поощрявшихся групповых формах более содержательного труда как

⁹⁹ Цит. по: Михайлова Т.М. Социально-философский смысл труда и его интерпретации. Якутск. 2000, с. 38, 39.

¹⁰⁰ Donati P. The changing meaning of work: implementation for the new society. "Rivista internazionale di scienze sociali". Milano. 2002, A. 110, fasc. 3, p. 533-559.

¹⁰¹ O'Boyle E.J. Op. cit., p. 369.

¹⁰² O'Boyle E.J. Op. cit., p. 391.

¹⁰³ См. Крыштанович Е.А. Аксиологические основания деятельности. «Вестник Белорусского государственного экономического университета». Minsk. 2002, N 2, с. 20.

стержня его тогдашней «гуманизации» и в сопровождавшем ее стимулировании коллективной ответственности за результаты их усилий, в групповых формах вознаграждения. Быстрое распространение среди рабочих и служащих «труда в команде», их взаимное обучение и развитие, их коллективную ответственность и полномочия существенно демократизировали атмосферу и в труде, и в деловых организациях в целом, а также повысили внимание к качествам коллег и руководителей, в том числе к их способности вносить вклад в общие результаты. Взаимодействие и «контактность» работников-новаторов, разработчиков и ученых, участников различных «проектов» становились, по мнению исследователей, «новой структурной опорой» труда¹⁰⁴.

Формировавшийся в результате тип все более ассоциируемого совокупного работника, хорошо ориентирующегося в делах компаний, ценился последними особенно высоко. Так, в американских венчурах команды молодых и социально активных людей успешно привлекали к ним капиталы, информацию и новые кадры, а затем и обеспечивали долговременную эффективность. Их умение вызывать доверие у акционеров, партнеров и потребителей, находить новые «ниши» на рынках стало бесценным социальным капиталом фирм новаторского типа, который успешно взаимодействовал с капиталом финансовым и информационным и стал неотъемлемым от качества их человеческих ресурсов. Причем социальность работников оказывалась применимой и успешной в самых разных организационных, экономических и географических условиях¹⁰⁵.

И социализируемый работниками – «коммунитариями» (термин П.Донати) труд приобретал новое «инструментальное» предназначение: он превращал важное «для себя» в важное и «для общества»¹⁰⁶.

Такое взаимодействие развивающегося «социального человека» с его социальной средой могло быть связано и с процессами демократизации этой среды (чаще на Западе), и с социализированным типом самой национальной культуры (на Востоке). Но в обоих случаях оно (взаимодействие) ведет к большей сплоченности, облегчающей людям вхождение в постиндустриальное общество. В Японии на социализацию детей в семье влияет социокультурный тип последней, а также сочетание в системе образования обучающих процессов с воспитательными¹⁰⁷. Оно может стать и результатом встречного движения социализации, идущей «сверху», - со спонтанной, идущей от потребности людей в совместности.

В любом случае социализация не только приобщает людей к опыту и нормам их социума (М.Вебер считал главной в социализации ее функцию преемника и «транслятора» того и другого), но и побуждает к пересмотру и обновлению последних, как и институтов общества вместе с его социальной культурой.

Например, в промышленно развитых странах работники массового производства, становясь массовыми потребителями, сформировали и общества потребителей, и культуру потребления, и культуру качественного производства, к которым, вероятно, и восходит позднейшая «социальная инновация» (термин Ю.А.Васильчука), в виде социализации всех экономических агентов и бизнеса в целом¹⁰⁸. При этом социальная ориентация последнего была направлена и вовне – на удовлетворение по-

¹⁰⁴ См. Donati P. Op. cit., p. 358, 359.

¹⁰⁵ См. Florin J. etc. A social capital of high-growth ventures. "The Academy of management journal". 2003, v. 46, N 3, p. 374-382.

¹⁰⁶ Donati P. Op. cit., p. 338, 341-345.

¹⁰⁷ По мнению ряда исследователей, «японское чудо» реализовалось скорее благодаря национальной системе образования-воспитания, чем механизмам «американизации» (см. Иваненко С.П. Проблемы социализации современной молодежи. Спб. 2003, с. 215, 218).

¹⁰⁸ Васильчук Ю.А. Цит. соч., с. 223.

требителя, и на внутреннюю «долговременную совместность» с ее экономическими и психологическими выгодами. Поэтому в центр культуры современных фирм переместилась «социальная компетентность» персонала и руководителей, позволяющая организации стать реальным сообществом с «коллективно программируемым мышлением» (Г.Хофштеде¹⁰⁹).

Но при всей общности этих процессов они несли и печать национальной социокультурной среды.

Так, ее индивидуализированность в странах Запада требует для включения людей в атмосферу коллективности специальных мер. В фирмах это награды «за сотрудничество», а также социальные критерии оценки кандидата при найме и т.п. А на уровне общества в целом это растущая социализирующая роль СМИ, армии, масскультуры, способных влиять, и нежестко, в условиях «солидарных обществ», где разделяющие совместные нормы люди определяют «цену» социального или асоциального поведения.

В развитых странах по мере прогресса социализации людей усиливалась роль ее внутренних побудителей. А они, сталкиваясь с социализацией внешней, нередко принудительной, вносили свой вклад в подрыв жесткоцентрализованных и тоталитарных режимов, с их псевдоколлективизмом и контролем над личностью. Эти же побудители развивали в социуме добровольно-нормативное, саморегулируемое поведение его членов.

Активизацию внутренних побудителей стимулировал ряд факторов, но чаще всего это была сила социокультурных традиций и усвоенных людьми (интериоризированных) норм принятого в данной общности (обществе) поведения, а также возникновение ситуаций (условий), создающих общие интересы – экономические, профессиональные, общенациональные и другие, – или требующих их отстаивания.

Примером первого может служить Япония, где в течение нескольких веков формировался «коллективный субъект, способный к обустройству своей территории, к выживанию и развитию, что помогло этой стране стать «единым социальным и интеллектуальным организмом», адекватным условиям и новейшего развития, и, возможно, будущего¹¹⁰.

Примеры второго многочисленны – от общностей потребительских, этнических, классовых до общенародных в ситуации общей опасности. Это и движение антифашистского Сопротивления в Европе в годы второй мировой войны, и массовый героизм советских людей в те же годы и в период послевоенного восстановления, и целый ряд других.

Однако на рубеже и в начале 2000-х годов – на фоне столкновения людей и институтов в развитых обществах с ужесточившимся давлением конкурентно-рыночной среды и с вызванными им разъединением членов общества, их атомизацией или замещением прежней целостной самоидентификации ее более дробными и неустойчивыми формами, а также далеко неоднозначного отношения людей к меняющемуся миру и возрождение у них индивидуалистских качеств, - все развитые общества ощутили нужду в «ресоциализации», в новой сплоченности граждан, т.е. в восстановлении своих социальных скреп. А это требовало определения основ новой солидаризации и способов ее достижения. Такие возможности виделись в предлагавшейся рядом ученых «реконструкции социально-культурных систем» - на базе

¹⁰⁹ Цит по: Соболевская А.А. Мотивация и стимулирование труда в условиях глобализации. М. 2004, с. 127.

¹¹⁰ Подробнее см. Иваненко С.П. Цит. соч., с. 231-234.

опыта и совместных действий людей¹¹¹, а также в преодолении социальной безответственности и бизнеса, и политиков .

Это была задача трудная и долговременная: ведь даже при более благоприятных условиях 80-х – начала 90-х годов максимумом достигнутого в области социализации людей в западных странах была, по свидетельству современников, реализация скорее их «экономического гражданства», нежели «сознательного социетального» (Р.Кастель¹¹²).

Состояние же социализации в них на начало XXI века было еще дальше от идеала, особенно в части диапазона человеческих связей. Последнее, при всей дифференциации по группам населения, четче всего проявлялось в трудовых, корпоративных, профессиональных и других общностях, не способных противостоять угрозе со стороны мощных национальных и глобальных сил. И на социетальном уровне налицо был дефицит цементирующего общество ценностей, ибо ценности перманентных инноваций, таковыми быть не могут.

Не было и генераторов общезначимых социокультурных идей, и общественных сил для необходимых масштабных сдвигов. Для этого, как свидетельствует исторический опыт, нужна совокупность благоприятствующих условий на национальном и индивидуальном уровне, - пока отсутствующих, но способных появиться в перспективе.

Соотношение индивидуализации и социализации у современных людей

Сочетание в функционировании современных людей их черт как индивидов и как существ общественных – феномен весьма подвижный и внутренне противоречивый, ибо социализация и субъективно может ощущаться людьми как ограничение их свободы, спонтанного самопроявления, и объективно требует от них, как справедливо замечает П.Вайзе, «утраты части их автономии» и известной «деформации себя» под давлением законов жизни общества¹¹³. Хотя взамен они приобретают собственный социальный облик и новые критерии самооценки, обогащение структуры собственной личности и способность взаимодействовать с другими. Кроме того, в поисках выхода из сложных ситуаций они могут опираться на выработанные социумом нормы и методы.

Человек «социальный» имеет преимущества перед «экономическим» и «индивидуалистским» - в силу большей близости к реальности и соотнесения себя с общественными интересами.

Но индивидуальное начало в человеке, как и близко стоящее к нему узкогрупповое, сохраняет свою устойчивость в стабильные периоды и способно усиливаться в ситуациях перемен и неблагополучия, когда в людях может возрождаться и индивидуализм. Последний сохраняется в среде западных работников, проявляясь в неприятии их частью коллективных форм труда, в индивидуальной или в кланов замкнутости ученых и разработчиков, затрудняющей до сих пор их включение в широкие сетевые взаимодействия и взаимодействия, а также в распространение их экспертных знаний. Эти группы работников часто видят в сетевых связях, преимущественно вертикальных, лишь средство «мобильности вверх» и отдаляются от более широкой социализации посредством «собственных сетей». И японские трудовые группы, не допуская эгоцентризма внутри себя, остро соперничали с другими группами (что

¹¹¹ См. Феер А.Б. Проблемы социализации в ситуации постмодерна. «III Сибирская школа молодых ученых». Томск. 2001, т.5. Философия и культурология, с. 94, 95; Кастель М. Цит. соч., с. 513.

¹¹² Castel R. Op. cit., p. 452.

¹¹³ Вайзе П. Цит. соч., с. 128.

зачастую их и спланивало¹¹⁴). Силен индивидуализм и у западных топ-менеджеров, стремящихся оградить свой высокий статус и «остаться на своей беговой дорожке». Именно в сохранение ими своих единоличных ресурсов упирается до сих пор создание эффективных управленческих «команд».

Живучесть индивидуализма в развитых странах связана и с инерционностью личностного развития людей вообще, и с упоминавшейся эксплуатацией его поздним капитализмом, но не в последнюю очередь и с тем состоянием западных обществ, которое исследователи характеризовали как крайне индивидуализированное. В них наличествовали и уход в частную жизнь, и поиски новой идентичности, и индивидуалистские субкультуры различных групп и стран¹¹⁵. При всей своей социальной несозидательности, несоответствии вектору цивилизующего общественного развития, - они стали данностью, реальным фактом, общим для многих стран.

Индивидуальное и социальное в людях изменчиво, как и факторы их развития, которое, в свою очередь, может быть и параллельным, и разнонаправленным. Поэтому их оптимальный баланс постоянно актуален и требует больших знаний о механизмах их взаимодействия. Последнее происходило всегда, поскольку утверждающейся «самости» человека было необходимо и общественное подтверждение.

Сегодняшние условия (а это усложнение общественных институтов и нормативных систем, «злые» лики новейшей экономики, экспансия квазикультуры), - не менее враждебные человеку, чем его положение «винтика» в предшествующих социумах, - усугубили проблему согласования обоих начал в самом человеке и в макросистемах. Но здесь немаловажен и характер ценностно-культурных традиций, тип культуры, который может как способствовать сплочению социумов при их однородности, так и вести к обратным результатам при социокультурной гетерогенности (типичные примеры: Восток и Запад).

На микроуровне больше удач в сочетании обоих процессов. Это согласование общих интересов с частными в трудовых и инновационных процессах, в частности, в распределении в ходе их социальных ролей по индивидуальным склонностям, а также в самоуправляющихся кооперативах, в сетевых организациях, которые требуют социальной и личностной развитости работников, а также в корпорациях, с их неизбежным согласованием интересов отдельных акционеров и работников. Да и вся культура современных компаний, с неоднородностью объединяемых ими людей, нуждается в большей гибкости и адаптивности индивидуального и социального плана.

Макросоциумы также пытаются преодолеть и односторонность, и разнонаправленность в развитии своих членов, склонять людей к «изменению себя» ради улучшения всей общественной среды. О такой необходимости говорили и на рубеже XXI века и социологи, констатируя как «триумф индивида» в его позитивном качестве, так и возрождаемый глобализацией индивидуализм¹¹⁶. Поэтому в начале 2000-х общественное внимание сфокусировалось на сочетании «субъективного с объективным», на усилении в людях социального начала перед лицом их чрезмерной индивидуализированности, начинающейся с десоциализации подростков, а внимание исследователей – на встречных процессах: индивидуализации членов развитых обществ Востока и – проявлений солидаризации у западных индивидов, а также на

¹¹⁴ Силбер Ли. Цит. соч., с. 172.

¹¹⁵ Подробнее об этом состоянии см., например, в упомянутой книге З.Баумана.

¹¹⁶ См., например, Нэсбит Дж., Абурден П. Мегатенденции, год 2000. Новые направления 1990-х годов. М. 1992, с. 37.

опыте развития социумов, в ходе которого сменялись состояния их фрагментации и интеграции¹¹⁷, и на существующих в мире видах «индивидуализма» и «общности».

Решение этой важнейшей общественной задачи во многом зависит от твердости позиций политических и социокультурных элит, от их противостояния эгоцентристскому прагматизму, от курса на возрождение индивидуализации людей и усиление их «коммунитарности». И усилия в этом направлении должны быть системными, т.е. по формулировке З.Баумана, начинаться с избавления людей от подавления и нивелирования в учебной и трудовой деятельности и кончатся уважением их электоральной свободы¹¹⁸.

Такие усилия оправдали себя в Китае, где процессы модернизации и развития человеческого капитала соединила их общая социокультурная направленность, а также в США, где с 80-х годов существует своя молодежная политика (созданная в ответ на предшествовавшее «бунтарство молодых»). С подобными усилиями в развитых обществах связывают и надежды на возрождение взаимного доверия как одной из основ их солидаризации.

На индивидуальном уровне восстановлению существовавшего еще в 90-е годы равновесия индивидуальных особенностей с социальной ответственностью и способностью к преобразованию среды могут послужить процессы профессионализации рабочей силы, важной и для жизни индивида в обществе, и для самого общества, создаваемые гражданами разного рода общности, с их субъективными механизмами согласования частных и всеобщих интересов, а также феномен роста людей «просоциальной ориентации», способных обновлять ценностно-нормативные системы общества при кризисе прежних¹¹⁹.

Хотя для современных людей равно трудны и пассивная адаптация к изменившимся условиям жизнедеятельности, и поисковая, изобретательная, они не утратили стремления к развитию, а также, в лице их наиболее активной части, и способности становиться субъектом поступательных процессов.

Но и в начале XXI века проблема умножения людей, синтезированной индивидуально-социальной ориентации остается остро актуальной, как и проблема восстановления достигнутого в последние 10-летия XX века единства. Созидательный потенциал людей такой ориентации, проявившийся в нахождении ими эффективных социально-профессиональных связей, способен создавать и новые социальные пространства, и структуры, цементирующие и демократизирующие общество. Отмеченная западными учеными способность таких людей, преследуя собственный интерес, продвигать и общий¹²⁰, делает их насущно необходимыми и экономике, и социуму. Сегодня именно в них видится глубинный источник обозримого прогресса и той, и другого. Своей личностной неоднородностью они наращивают антропологическое богатство общества, а мобильностью и открытием новых сфер самоотождествления повышают в обществе стартовый уровень социального восхождения.

Поэтому их социальную созидательность, формируемую преимущественно внутренними побуждениями, зарубежные исследователи предлагают институционализировать, т.е. снабдить общественным признанием – в качестве связующего звена

¹¹⁷ Так, в США во время первой мировой войны возросший на индивидуализме бизнес сумел создать свои виды деловой общности и партнерства, как и слаженной работы множества наемных людей (Новая постиндустриальная волна на Западе, с. 150, 152).

¹¹⁸ См. Бауман З. Цит. соч., с. 136, 137; Mathew G. Op. cit., p. 20.

¹¹⁹ См. Newman J.L. etc. The relation of career in decision to personality dimension. "Journal of vocational behavior". N.Y. 1999 Febr., v. 54, N 1, p. 179.

¹²⁰ Об этом много говорится в работах П.Вайзе, Э.Дж. О'Бойля, Ж.-Кл. Кауфмана и ряда других современных авторов.

между индивидом *de facto* и индивидом *de jure*¹²¹. Когда после взлета «коммунитарности», бума кооперативной активности, рабочих предприятий и популярности промышленной демократии, процесс социализации в развитых обществах их работников и граждан сменился ровно противоположным, там всерьез задумались над вектором и социальной эффективностью происходящих внутренних процессов и глобализации¹²², тем более, что в них поднялась волна новых призывов к превращению «духа коммьюнити» из мечты в реальность и к объединению на базе таких, например, общих ценностей, какие отстаивали в 90-е годы сторонники феминизма, прав личности, этнического плюрализма, деюрократизации, самоуправления и ряд других.

Но для всех этих стран одинаково важной задачей стало возвращение в центр активизации всех сфер общественной жизни оптимально сбалансированного развития людей – и как индивидов, и как граждан, которые понимают, что эффективно решать свои проблемы трудно или невозможно в одиночку, вне социума и без ответных обязательств перед ним.

В нормативно управляемом человеке, интериоризировавшем социально важные установки: «не навреди», «способствуй общему интересу» и т.д., - заключено главное субъективное условие его оптимальной встроенности в функционирующее общество и собственного внутреннего равновесия.

В целом для ответов на вызовы времени принципиально важно нахождение оптимальной модели человека и способа его нежесткого, органичного включения в совместные формы жизнедеятельности. Последнему можно поучиться у восточных общностей, духовные основы которых не допускают противопоставления индивидом себя – семье, корпорации, коммьюнити, нации. Дефицит такой «неподавляющей» культурно-нормативной общности остро ощущается в странах Запада. Но и там уже наблюдается возвращение к основополагающим идеям А.Маслоу, Р.Дарендорфа, Т.Парсонса и ряда других предтеч сегодняшних научных и практических поисково-соотнесении человеческой личности, ее спонтанности и рефлексии с «наиндивидуальным», в частности, с общественно необходимым. Там активизировались исследования, а также (вновь после 50-х и 80-х годов) дискуссии по вопросам нравственных ценностей, пространства реализации человеческих прав в новейших условиях и накопления достаточного людского потенциала для коррекции общественных процессов на всех уровнях и формирования новой социальности.

ГЛАВА 3. НОВАЯ РАБОЧАЯ СИЛА РАЗВИТЫХ СТРАН

3.1. Место когнитариата в составе современных трудовых ресурсов

Когнитариат развитых стран как их коллективный интеллектуальный работник и наиболее перспективная часть воспроизводимых человеческих ресурсов отличался и наиболее динамичным приростом. Его ускоренное расширение сопровождалось снижением удельного веса в национальной рабочей силе традиционного рабочего

¹²¹ См., например, Бауман З. Цит. соч., с. 181, 182.

¹²² Переоценка этого эффекта глобализации происходила и в российских научных публикациях: сравни, например, статьи Г.Г.Дилигенского «К новой модели человека» и «Глобализация в человеческом измерении» в № 2 и № 7 «Мировой экономики и международных отношений» за один и тот же 2002 год.

класса¹²³ и созданием рабочих мест, все чаще под новых работников. В середине 90-х годов управленческие и научные кадры, а также ИТР составляли в США, Канаде и Великобритании 1/3 экономически активного населения, во Франции и Германии - ¼. Но, например, во французской сфере электроники уже в начале 90-х «работники нового типа» составляли более 40% персонала, в то время как «обычные рабочие» - только 12%¹²⁴. А в начале 2000-х годов в ведущих отраслях развитых экономик их стало в полтора раза больше, чем традиционного персонала. В крупнейших же фирмах – лидерах они нередко составляли 80-90% наемных работников¹²⁵.

На рубеже XXI века ряд исследователей считал изменения в составе занятых и по уровню их квалификации-профессиональности, и по охвату секторов экономики «скорее модернизацией» общественной стратификации, но не «резкой трансформацией»¹²⁶, перспективы которой зависят от способности общественных институтов «инкорпорировать изменения в спросе на рабочую силу»¹²⁷. Но эта «сила» развивается настолько динамично и уверенно, что уже реально повышает интерес к себе социально-экономических, образовательных и политических институтов и, как будет показано ниже, заметно влияет на характер их деятельности. При общем динамизме контингента когнитариата особенно быстрыми, «аномально высокими» темпами прирастали такие его группы, как ученые-исследователи в сферах НИОКР, медицины и образования, а также социальных услуг, за ними следовали менеджеры и специалисты разных профилей, - составившие «ядро» когнитариата. Эти группы, только в США выросли за 1992-1995 годы на 37%¹²⁸. Специалисты составляли в начале XXI века 43% экономически активного населения США и 56% - Германии¹²⁹.

Занятые только в сфере науки и технологий специалисты и техники в 2006 г. составляли от всех занятых¹³⁰:

в США	32,3%
в Канаде	35,6%
в Австралии	36,9%
в Японии (2004)	16%
в странах ЕС	29,7%
в том числе:	
в Германии	35,8%
в Норвегии	35,6%
в Швеции	39,2%
в Швейцарии (2005)	38,2%
в Люксембурге	38,4%

¹²³ Так, в Великобритании к началу 90-х годов ряды менеджеров и специалистов выросли с 1911 г. втрое, а работников физического труда – сократились наполовину. В 16 странах ОЭСР к концу XX века когнитариат составлял в среднем треть активного населения, а традиционные цеховые рабочие, вместе со строителями, «ужались» до 1/3 их рабочей силы (“European Sociological Review”. Oxf. 2002, Sept., v. 18, N 3, p. 253; Кастельс М. Цит. соч., с. 500, Peter Drucker on the profession of management. Boston. 1998, p. 144; «Поиск. Философия. Экономика. Право. Информационные технологии». М. 2002, с. 8).

¹²⁴ «Мировая экономика и международные отношения». 1999, № 11, с. 20; “Pensee”. P. 1999, N 319, p. 307.

¹²⁵ “European Sociological Review”. Ibidem.

¹²⁶ Кастельс М. Цит. соч., с. 223.

¹²⁷ Там же.

¹²⁸ Там же, с. 212.

¹²⁹ «Известия». 14.П.2002.

¹³⁰ По данным ОЭСР. См. WWW. OECD. org. Science, Technology and Industry. Scoreboard 2007. OECD. 2007.

Ежегодный прирост занятости этого контингента в течение 1996-2006 годов составлял в среднем¹³¹:

в США (1995-2006)	4,9%
в Канаде	6,7%
в Австралии	10,8%
в Южной Корее	10,8%
в странах ЕС (1996-2005)	6,1%
В том числе:	
в Германии	3,6%
во Франции	5,4%
в Швеции (1997-2005)	5,8%
в Норвегии	8,4%
в Австрии	7,8%
в Италии	8,8%
в Ирландии	11,4%
в Люксембурге	11,9%
в Испании	14,2%

Прирост работников, связанных с ИТ и ИКТ, наблюдался почти во всех развитых странах, хотя по мере насыщения экономики этими кадрами он снижался. Так, в 2004 г. по сравнению с 1995 г. он составлял 3,4% в Дании, 4% в Швеции, 6,54% в Люксембурге, в то время как во Франции – 0,99%, в Великобритании 0,95%, в Италии 0,34%. В США и Канаде, при росте абсолютной численности этих кадров, их доля в рабочей силе несколько снизилась – соответственно на 0,84% и 0,67%¹³², хотя их важность для развивавшейся инфоэкономики, естественно, сохранялась.

Умножались и кадры участвовавших в бизнесе экономистов, юристов, социологов. В производстве, торговле и сфере технического обслуживания рос спрос на инженеров. Уже в конце XX века в США доля инженеров в этих секторах равнялась 25% от всей рабочей силы, превышая долю в ней вместе взятых работников транспорта, связи и добывающей промышленности¹³³.

Стратификация когнитариата

В «экономике знаний» основные группы когнитариата: менеджеры нового поколения, все чаще профессиональные, специалисты разнообразных профилей, верхние слои техников и рабочих, - составляли в совокупности тот «человеческий капитал», который обеспечивал функционирование капитала вещественно-финансового и информационного – национального и глобального.

Их общие черты – не только свойственные и другим работникам онаученной экономики; постоянное повышение планки своей образованности, умножение применяемых в работе знаний, но также и восприятие ими качеств новых предпринимателей.

Молодые, динамичные и образованные бизнесмены как акторы экономического созидания – это все чаще развитые неординарные личности-новаторы, тесно сотрудничающие с менеджерами, все чаще как с совладельцами и распорядителями

¹³¹ Подсчитано по тем же данным.

¹³² WWW. OECD. org. OECD. Technology and Industry. Scoreboard 2007. OECD. 2007.

¹³³ “International journal of information management”. Guilford. 1999, N 19, N 2, p. 125.

ресурсов, подают пример активной и грамотной предприимчивости, деловитости, стратегического и прогностического мышления. На них во многом равняются работники интеллектуально-созидательного труда, участвующие в рождении новых направлений экономики и новых видов бизнеса. Сегодняшнее «дерзкое» предпринимательство воплощает в себе так называемое созидательное разрушение, трансформацию отжившего в новое, как и наиболее полную реализацию себя в деятельной самоотдаче.

Менеджеры и специалисты охотно воспроизводят эти импонирующие им черты, соединяя их с собственной неортодоксальностью, амбициозностью и одержимостью.

В слое менеджеров продолжается сокращение их среднего звена, но резко возрастает вес высшего, которое по экономическим и профессиональным интересам сближается с предпринимателями. Но одновременно усиливаются позиции всего этого слоя в целом - в силу наращивания ими и специальных знаний – по маркетингу, инжинирингу, управлению интеллектуальными или человеческими ресурсами, - и более общих, multidisciplinary. В XXI веке для менеджмента особую, а в электронном бизнесе «ключевую», важность приобрело свободное владение знаниями по информатике.

Сегодняшние менеджеры и высоко производительны, и высоко ответственны, в том числе за риски, за выбор оптимальных вариантов развития, за рост «очагов творчества» в компаниях и т.п.

Это приближает их не только к предпринимателям, но и к компетентным специалистам, стимулируя сотрудничество с ними, сближение интересов обеих групп. Последнее стало заметным в XXI веке в силу, с одной стороны, роста профессиональности менеджеров, а, с другой, - вовлечения специалистов в решение экономических задач компаний, а также делегирования им ряда управленческих полномочий и лидерства в творческих коллективах.

Как остро необходимый бизнесу слой менеджеров отличался высоким динамизмом в конце XX века, и сегодня он в авангарде, групп с расширяющейся занятостью.

Специалисты – носители знаний, особенно экспертных, обладатели дипломов и научных степеней – стали набирать вес с середины XX века, сначала в производстве, опережавшем еще в 70-80-е годы по темпам их прироста сферу услуг. Но с профессионализацией последних и информатизацией всех сфер общественной жизнедеятельности этот феномен стал повсеместным.

Хотя специалисты и не стали, как это предрекал Дж.Гэлбрейт, «новым господствующим классом», их место в экономике и обществе весьма прочно и достойно, ибо они олицетворяют новый вид массового наемного труда по созданию неизвестных доселе продукта и ноу-хау. Поэтому они выполняют в компаниях центральные функции, например по НИОКР, и как их «кадровое ядро» не попадают под аутсорсинг и другие подобные новшества.

В более широком плане они выступают как наиболее творческая и интеллектуальная национальная сила, как новый энергетизатор современного развития. В силу этого возрастает не только их экономическая ценность (в 90-е годы их прирост считался даже избыточным относительно нужд экономики), но и ценность общественная – как носителей интеллекта, передовых знаний, а также личностного устремления к созидательному саморазвитию.

Динамика развития техников и рабочих как части «людей знания» также весьма показательна, хотя эмпирического материала и статистики по этому процессу заметно не хватает.

Современные техники – слой профессионально довольно диверсифицированный. В него входит вспомогательный персонал, работающий рядом со специалистом-инженером, врачом, ученым, менеджером. Они тесно связаны с клиентами и потребителями Их много в сфере НИОКР, информационных и научно-исследовательских услуг. Рост доли дипломированных техников, их усложняющийся и все чаще автономный труд, а также их тесное сотрудничество со специалистами и работа в команде с последними позволяют им занимать самостоятельное место в структуре современной рабочей силы и тяготеть в той своей части, которая применяет знания, пополняет их и участвует в наукоемких процессах, к когнитариату.

У этой части техников неплохие перспективы продвижения в ряды специалистов среднего уровня. Это слой с открытыми социальными границами, поскольку не только он равняется на специалистов, но и на него равняются в своем социально-профессиональном росте нижестоящие рабочие и служащие. Его положение прочнее, чем у техников традиционного типа, в силу меньшей подверженности угрозе поляризации и деградации.

Новые рабочие в составе когнитариата – это наиболее обученная (все чаще с послешкольным образованием) часть рабочего класса, занятая преимущественно в автоматизированном, опытно-внедренческом и других видах высокотехнологичного производства, а также в наукоемких сферах сервиса. В производстве они работают не только рядом с умной техникой в качестве ее операторов, контролеров и персонала службы ее поддержки и ремонта, применяющих в труде информацию и знания, но и рядом с инженерами, разделяя с ними часть делегированных вниз управленческих функций. В силу своей высокой ответственности и результативности они остаются необходимым и не заменяемым техникой компонентом постиндустриальной рабочей силы, с более четкими, чем у традиционных рабочих, перспективами развития и продвижения.

В современном мире эти группы когнитариата распределены неравномерно и концентрируются преимущественно в очагах и сетях инновационности, в НИОКР и технопарках, где доминирует спрос на профессионалов умственного труда и определяются планка «подтягивания» остальных категорий работников и приоритеты дальнейшего развития национальной рабочей силы.

В этой связи весьма показательна смена в ряде стран, в частности, в Германии и Японии, курса на выведение отраслей с дешевой малоквалифицированной рабочей силой за рубеж на масштабную внутреннюю подготовку профессиональных кадров для своих экономик, в том числе из неблагополучных групп населения.

3.2. Социально-экономический статус новых групп работников

При сохранении когнитариатом развитых стран социально-профессиональной дифференцированности, он в целом обладает наиболее высоким среди наемных работников, и нередко привилегированным, общественным статусом, основания которого у всех его слоев имеют объединяющие черты.

Это, прежде всего, их прочное место в «экономике знаний», связанное с востребованностью обладателей последних, как и с постоянно наращиваемым ими образовательным багажом вслед за повышением общепринятого «стандарта». По этому критерию в авангарде идут специалисты, среди которых процент дипломированных выше, чем даже у профессионализирующихся менеджеров.

Кроме того, все эти слои отвечают требованиям гибкой экономики, с гибким рынком труда. Отсюда более высокий уровень их занятости и лучшие условия для продвижения в компаниях. И связь этих качеств со статусом носит у них менее

конъюнктурный и более долговременный характер, особенно у «ядра» персонала фирм как обладателя «ключевых» для последних «компетентностей».

Все это позволяет работникам свободнее управлять динамикой своего статуса, включая и накопление особо ценимых «неявных» (tacit) знаний, проистекающих из их опытности, наблюдательности, сообразительности, интуиции и других актуальных сегодня личностных качеств. Последние не только важны для результативности их труда, но могут выручать компании в непредвиденных или кризисных ситуациях. Все это делает продуктивное использование их интеллектуально-психологического потенциала главной опорой их статуса, начиная с материального. Так, в США обладатели докторской степени уже в 90-е годы входили в число наиболее состоятельных граждан, получая до полутора миллионов долларов в год¹³⁴, хотя повышение уровня их образованности и личностного развития опережало рост их доходов.

В основе последних лежало превращение «нематериальной собственности» новых работников в центральный ресурс функционирующего капитала и тем самым – в главную опору их социально-экономического статуса.

На рубеже XXI века из 24% американского населения, имевших дипломы вузов и ученые степени, 90% были высокооплачиваемыми учеными, специалистами, финансистами и менеджерами, получавшими до 19% национального дохода за свои идеи, разработки, патенты и публикации. В компании «Майкрософт» до 20 тыс. человек среди ее персонала имели доход в 15 млн. долл.¹³⁵

В этой сфере немаловажную роль играла и конкуренция профессионалов за обладание более высокой компетентностью и, соответственно, заработной платой.

Еще одним серьезным основанием их статуса становится упрочение их места в «сетях отношений» - с коллегами, руководителями, с партнерами и клиентами фирм, т.к. «зоны» интенсивных связей дают им большую социальную поддержку и уверенность, а их контрактным отношениям с фирмой – дополнительную прочность. Поэтому такие работники активнее включаются в общеорганизационную жизнь и в различные схемы «участия», в том числе в акционерной собственности.

В плане статусной прочности когнитариат в целом более однороден и менее уязвим относительно остальной рабочей силы развитых стран, для него и менее угрожающи перманентные перестройки и преобразования на местах работы. И эта ситуация будет сохраняться и упрочиваться по мере прогресса профессионализации национальных кадров, особенно в благоприятные времена.

Статус менеджеров в среде когнитариата наиболее высок и прочен, что во многом определяется растущим спросом на их современные функции со стороны динамичного бизнеса (это наблюдается и в России¹³⁶). Высокому статусу менеджеров как представителей наиболее ранней в бизнесе творческой профессии способствует всегда присутствовавшее, а сейчас резко актуализировавшееся разделение с собственниками ответственности и рисков, делающее их, особенно топ-менеджмент, соучастниками бизнеса, нередко и соинвесторами, а также распорядителями фондов фирм, включая пенсионный.

Они «сердцевина кадров» для сегодняшних ТНК, государственных компаний и для информационного капитализма в целом. По свидетельству современных авто-

¹³⁴ См., напр., Silvestri G.T. Occupational employment: wide variations in growth. The American work force. "Monthly Labor Review". Wash. 1993, Nov., v. 116, N 11, p. 84.

¹³⁵ Иноземцев В.Л. Класс интеллектуалов в постиндустриальном обществе. «СоцИс», № 6, 2000, с. 75.

¹³⁶ Так, в ней в начале XXI века особый спрос на менеджеров по продажам поднял их совокупный месячный доход до 1000 долларов. (Towards a knowledge based economy. Russian Federation. Country readiness assessment report. UN. N.Y. – Geneva. 2002, p. 26).

ров, в глобальных экономических сетях – они в числе «основных присваивателей собственности»¹³⁷.

Не менее эффективно работает на их статус и растущая в ходе профессионализации и сближающая их с предпринимателями и специалистами мотивация к творческому поиску и нахождению нестандартных решений. Не случайно свою «охоту за талантами» отделы человеческих ресурсов в современных фирмах начинают с менеджеров. Все это формирует и специфическую собственность последних – на власть, на полномочия распоряжаться всеми видами ресурсов компаний и принимать ответственные решения. Но основой такой собственности, в отличие от предшествующего этапа, уже становилось не их место в социальной иерархии, а уровень их профессионализма.

Как и все лица наемного труда, менеджеры ощущают уязвимость своего статуса в изменчивых условиях, но в целом их положение, за исключением среднего звена, гораздо устойчивее, чем у других «людей знания», и лучше перспективы вертикальной мобильности, включая переход в ряды предпринимателей (что вливает в экономику свежие силы, ибо вышедшие из менеджеров бизнесмены создают успешные венчуры и новые предприятия в отраслях хай-тека, информатики и других).

Топ-менеджеры, становясь в условиях глобализации частью международного коллективного собственника и направляя свои знания и финансы в международные рыночные потоки, могут прочнее чувствовать себя в качестве необходимых гигантскому современному капиталу деловых партнеров и совладельцев.

Статус специалистов и ученых, в том числе сотрудничающих в сфере НИОКР, как все более многочисленного и многоликого слоя когнитариата соединил в себе и общие для последнего, и свои особенные черты.

Наивысший среди наемных работников уровень их образованности характеризует обладание уже не только учеными степенями, но и уникальной экспертностью, что относится не только к ученым, разработчикам и специалистам по ИТ, но и к широко привлекаемым бизнесом юристам, финансистам, экономистам.

Как ведущая и интеллектуальная сила экономики, они интеллектуализируют и создаваемый им продукт труда, включая новые технологии.

Быстро растущий спрос на специалистов и ученых-создателей теоретических основ наукоемкой экономики не мог не сказаться на статусе этого слоя в целом. Например, в США, начиная с середины 90-х годов, безработица среди ученых, а также инженеров, была в два-три раза ниже, чем в среднем по стране, а рынок труда для специалистов по компьютерам за 1983-1998 гг. расширился вдвое и продолжал расти. При этом на рубеже XXI века у профессионалов с экспертными знаниями, по данным исследований, были «крайне низкие» барьеры для карьерного роста и «небывалые в истории» заработки¹³⁸. Так, в США рост компетентности специалистов по ИТ, особенно заметный в середине 90-х годов, поднял недельный заработок у программистов до 840 долл., у системных аналитиков – до 918 долл., превратив их, как и специалистов по сетям, в наиболее высоко оплачиваемых в этой области¹³⁹.

Оставаясь в сфере наемного труда, этот слой, и особенно его «элита», имеет доступ к капиталу не только в форме кредитов, но и в результате перехода в притягательный для них слой менеджеров-совладельцев, а также в ряды бизнесменов. В начале XXI века наблюдался их переток в обе сферы деятельности, делавший их частью бизнеса и «внутри» компаний, и «вне их». От этого выигрывало и современ-

¹³⁷ Кастельс М. Цит. соч., с. 497.

¹³⁸ Райх Р. Труд наций. Готовясь к капитализму XXI века. «Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 522, 527.

¹³⁹ Veneri C.M. Here today, jobs of tomorrow: Opportunities of information technology. "Occupational outlook quarterly". Wash. 1998, v. 42 N 3, p. 53-55.

ное предпринимательство, и сами специалисты, для которых их происхождение, как правило, из обеспеченных и образованных семей было отличной стартовой площадкой для успешного продвижения «вверх» - через руководство творческими коллективами, особенно в перспективных проектах, а затем – через участие в управлении и собственности.

Однако, активизация этих процессов не может заслонить факта наиболее типичной для этого слоя высокой приверженности профессионализму и ценности ими своего уникального человеческого капитала как фундамента их статуса, как главного средства их труда и жизни. Они дорожат своей самодостаточностью, особым местом в компаниях и заинтересованы в упрочении такого положения, главным образом, путем наращивания своего профессионализма.

В целом слой специалистов в силу специфической качественной определенности основ его современного статуса, способен к сравнительно долгому сохранению особого места в социальной структуре рабочей силы. Более того, в отличие от работников индустриального этапа, он уже может выбирать между разными сферами реализации своего созидательного и статусного потенциала, в том числе и в неадекватной деятельности. Его способность результативно применять этот потенциал в разных сферах делает его первопроходцем будущего (хотя и не отменяет необходимости отстаивать свои статусные интересы).

Для ученых-исследователей административно-карьерный рост в компаниях был еще менее привлекателен. Они, как правило, предпочитали продвижение в рамках собственно научной сферы.

Статус техников сегодня весьма специфичен. В социально-экономическом плане он промежуточный между положением, с одной стороны, специалистов, с другой – «новых рабочих» и служащих. Но в плане профессиональном и социально-личностном их место в иерархии наемного персонала достаточно самостоятельно.

В основе этой их обособленности лежат и общий для всех групп новых работников рост их образованности (дипломированные техники уже становятся массовым явлением), и специфика их труда, который, будучи «нужным всем», становится менее подчиненным и протекает либо автономно, на базе самоконтроля, либо рядом со специалистом – инженером, ученым, врачом.

Для профессионалов это часть необходимой ему команды, обеспечивающая техническую поддержку его труда, что рентабельно, поскольку, учитывая высокую оплату его труда, он может не заниматься задачами менее сложными и менее творческими. А для техников это прекрасная возможность накопления собственного продуктивного потенциала, включая необходимые «неявные» знания, и источник высокой самооценки.

Для этого слоя характерны гордость собственной востребованностью и компетентностью, готовность отстаивать правомерность получаемых ими результатов и, как показывают исследования, отсутствие признаков «кризиса идентичности»¹⁴⁰. Это относится и к лаборантам в медицине и науке, и к техникам по компьютерам, и к «нянькам» современной автоматике.

Более того, техники в производстве могут участвовать в тестировании нового оборудования и новой продукции, принимать рекламации клиентов, подчиняясь напрямую производственным отделам. Техники в торговле работают непосредственно с менеджерами по продажам, а в образовательных и государственных учреждениях эта группа работников поддерживает информационные системы.

Но прочность их статуса остается относительной: при общей удовлетворенности им и готовности продвигаться в ряды специалистов, они слабее защищены от

¹⁴⁰ См. "Sociology". Oxf. 1998, v. 32, N 2, p. 211.

конъюнктурных, организационных и других перемен и болезненнее реагируют на барьеры карьерного роста. Поэтому они и больше заинтересованы в различных формах «участия» и способах влияния в своих компаниях, особенно в вопросах кадровой политики.

Статус новых рабочих. Как часть когнитариата этот слой обрел гораздо большую динамичность, чем традиционные «синие воротнички», и более прочное место в производстве, что в первую очередь, связано с их возросшей образовательной подготовкой (среди них нередки работники с дипломами), т.е. с дополнением их прежнего чисто «квалификационного» роста – обладанием знаниями и умением продуктивно их применять в работе со сложной «умной» техникой, без чего она просто мертва. Помимо оперирования ею, их новое – «компетентное» - мастерство позволяет им участвовать в ее проектировании и в совершенствовании производственных процессов. А это упрочивает и их статус, и мотивацию к повышению последнего.

Спрос на них остается стабильно высоким, а дефицит новых рабочих специальностей стимулирует подготовку соответствующих кадров внутри фирм и в системе образования. Спрос на рабочие специальности возобновился и в России, причем вакансии для высококлассных станочников, токарей, электромехаников продолжают превышать предложение¹⁴¹.

Материальный статус «золотоворотничковых» рабочих, т.е. уровень их доходов, также достаточно высок, а для многих из них вписывается в понятие средне-классового¹⁴².

Положение обеих нижних страт когнитариата: техников и новых рабочих, - как групп специфических и обладающих потенциалом дальнейшего социально-профессионального развития, - нуждается в дополнительном исследовании, причем на более широкой, чем нынешняя, эмпирической базе, что позволит точнее оценить их эволюцию и ее дальнейшие перспективы.

В целом для нижнего слоя когнитариата упрочение его положения и места в новой экономике было процессом прогрессирующим, хотя и противоречивым. И эту противоречивость нельзя сбрасывать со счетов, особенно в свете роста атипичной занятости, социальной дифференциации всей рабочей силы, а также соперничества между работниками различных секторов, в частности, в сфере услуг в результате ее коммерциализации, и появления статусных привилегий для работников частного сектора в ущерб персоналу госучреждений.

3.3. Социально-профессиональный и личностный облик нового наемного работника

Рассмотренные выше изменения в человеческом типе наемных работников конкретно преломляются в их профессионально-трудовой деятельности и в сопряженных с нею личностных чертах.

Это, прежде всего, их приверженность своей профессиональной деятельности, творческому созиданию, а не компании-работодателю. Она преобладает у исследователей, разработчиков, верхнего слоя специалистов и определяет как тип их внутренних побуждений к деятельности, так и критерии удовлетворенности ею.

¹⁴¹ Так, в начале XXI века в Санкт-Петербурге при зарегистрированных на бирже труда 20 тыс. претендентов, число вакансий достигало 80 тыс., из которых 62 тыс. были по рабочим специальностям («Человек и труд». 2002, № 11, с. 12).

¹⁴² Приближение уровня оплаты труда квалифицированных рабочих к ее уровню у низших и средних менеджеров намечилось в ряде стран, в частности западноевропейских, еще в 80-е годы. (См. «Economie et statistique». P. 2002, N 351, p. 53-54).

Именно она, как и обладание знаниями высокого уровня, гораздо сильнее влияет на престижность труда, чем принадлежность к определенной фирме. К тому же возможность приложить свой созидательный потенциал в другом месте расширяет для таких работников свободу трудового выбора и повышает самостоятельность их оценок и критичность суждений на данном месте работы.

Тем не менее, их трудовая мотивация неоднородна, и преобладание в ней интересов профессионально-творческой самореализации еще не означает, что остальные, так называемые традиционные виды трудовой заинтересованности превратились во «вторичные», в «побочный продукт» их деятельности (в виде соответствующих доходов и статусного поста). Хотя подобные суждения встречаются и в научных публикациях, и в среде самих «людей знания», структура их трудовой мотивации, несомненно, сложнее, в том числе в силу непреходящей ценности материальной стороны статуса для всех, а не только низших страт когнитариата.

Это подтверждается как культом в их рядах современного предпринимательства и менеджизма, так и стремлением многих креативных людей к работе по-новому престижной и высокооплачиваемой, особенно в зонах инноваций. Так, в американской Силиконовой Долине отчетливо просматривалась связь между творческими успехами работников и принятием ими на себя рисков – с «высокими вознаграждениями» и «появлением новых миллиардеров»¹⁴³. Это не перечеркивало «одержимости работой» у подобных людей, которых, по словам современников, «ничто не могло заставить не думать хотя бы на секунду»¹⁴⁴, а подводило под их новую целеустремленность адекватную и достойную материальную и психологическую базу, одновременно упрочивая и роль их профессионализма как жизненного фундамента.

Этот профессионализм деятельностно утверждал собственное «я» работника, его индивидуальное жизнепостроение и наделял его социальностью в «командном» сотворчестве, как и общей ответственностью за социальные результаты создаваемого. А это могло подвести их и к соотношению своей коллективной деятельности с более широкими общественными интересами.

Тем самым свойственная этой части наемных работников, особенно ученых, сконцентрированность на сугубо профессиональных интересах и собственной субкультуре дополнялась социетальными ценностями, которые не отрицают, а, наоборот, предполагают сохранение ими своей самобытности и поисковой жизненной активности.

Индивидуально-личностный представителей когнитариата характеризует сочетание их прогрессирующей профессионализации с ростом общекультурных интересов и запросов. В их бюджетах растут расходы на образование и культурный досуг. Для менеджеров, специалистов и ученых типична передача по наследству «культурного капитала» как важного жизненного актива для всех этапов, начиная с найма на первую работу.

У этих людей, креативных и по-новому ответственных, особая психология и свой тип самосознания (которые говорят о них больше и точнее, чем мнения шефов и кадровиков). Это проявляется и в соотношении в их рядах людей типа «адаптеров», склонных приспосабливаться к переменам, и «новаторов», вносящих изменения, устремленных на поиск неизвестного и непознанного, а также не терпящих монотонной жизни. Их способность чувствовать перспективу и находить оптимальные

¹⁴³ Hamel G. Op. cit., p. 72.

¹⁴⁴ Маслоу о менеджменте, с. 77.

решения позволяла им быть, по оценке американского психолога М.Грея, «автономными хозяевами своей судьбы», иметь собственное отношение и к ней, и к миру¹⁴⁵.

Именно такие люди, - заинтересованные в работе над важной вещью, в новых возможностях и смыслах как в «кислороде для мозга», талантливые и предприимчивые, – фигурировали на рынках труда в инновационных зонах, повышая там межфирменную мобильность кадров. Именно они устремлялись в венчуры и пилотные проектные группы, где высоко ценились психологический самонастрой и уникальная творческая мотивация.

При таком сплаве их нового профессионального и личностного облика у них интенсивно росла тяга к независимости.

В развитых обществах она явилась закономерным результатом их многопланового постиндустриального развития и особенно – усиления его субъективных факторов. Эта независимость проявлялась в преодолении новыми наемными работниками многих прежних регламентаций в труде, в персонификации его и социальных связей, в утверждении своей самостоятельности по отношению к работодателю, в ориентации скорее на себя, чем на помощь извне.

На микроуровне этой независимости способствовало сознательное поощрение фирмами в своих работниках интрапренерства и самоответственности, в том числе за карьеру, - как противовеса «социальному иждивенчеству»¹⁴⁶, а также более открытый доступ к развивающим их ресурсам информатики.

Наиболее высокой профессиональной и личностной независимостью были отмечены менеджеры и специалисты, с их более широкими возможностями для самоконтроля в «жизни на работе». Эти группы раньше других смогли в информационном обществе превратиться, по оценке К.Ямагучи, «впервые в истории» из «фактора производства» в «хозяев самих себя»¹⁴⁷.

Как менее привязанные к месту работы, они спокойнее меняли его на более предпочтительное, хотя были свободны вернуться ради участия в инновационной деятельности. Снижение традиционной лояльности к своей фирме наблюдалось у японских работников, особенно у молодых.

Такая независимость закрепилась и юридически, в контракте с работником, что было официальным признанием заинтересованности последнего в «повышении цены (valorization) его трудового потенциала»¹⁴⁸. Это усилило договорные позиции новых наемных работников и привело к появлению их нового типа – независимых от фирмы (территориально и психологически) контрактников, имеющих с нею временные экономические отношения, типа консультантов, участников конкретных проектов и т.п.

Не менее ярко независимость новых людей – работников проявляется и в их социальных устремлениях как черте их социального облика. Последние питались возросшей социальной мобильностью рабочей силы в целом, интенсивными перемещениями работников и «вверх», и по – горизонтали и нередко превращали перемену труда в личностный императив. Так, в Силиконовой Долине царило правило: «Если вы задержались на одном месте более двух лет, ваша карьера обречена»¹⁴⁹. Горизонтальная мобильность также приобретала статусную важность, ибо при сужении возможностей карьерного роста в данной деловой организации она позволяла

¹⁴⁵ См. Маслоу о менеджменте, с. 311.

¹⁴⁶ См. Энциклопедия для менеджмента. М. 2003, с. 122.

¹⁴⁷ Yamaguchi K. Fundamentals of a economic paradise in the information age. "Futures". 1990. Dec., v. 22, N 10, p. 1025.

¹⁴⁸ Barabel M., Meier O. La complexification du métier de dirigeant de grande entreprise. „Problemes economiques“. 2003, N 2810, p. 10-15.

¹⁴⁹ Hamel G. Op. cit., p. 72.

открыть их в других, тем более, что сетевые межфирменные связи компенсировали сокращение возможностей иерархического продвижения в децентрализованных и разукрупненных компаниях.

Так, у специалистов карьерное продвижение посредством социальной мобильности могло выражаться либо в их превращении в консультантов-экспертов и профессионалов-управленцев, либо в переходе в новую, чаще инновационную среду. Техники, с их большей самостоятельностью в труде и меньшей склонностью к администрированию, выбирали путь продолженного образования и дальнейшей профессионализации, равняясь при этом, как и часть «новых рабочих», по данным опросов, на «более ценные и привилегированные кадры фирм» типа инженеров и других специалистов¹⁵⁰.

Подобные субъективные устремления, общие у всех слоев когнитариата, существенно дополняли рассмотренные ранее объективные условия для их социально-профессионального и личностного восхождения и действительно реализовали их желания достичь на этом пути значительно большего, чем прежние поколения. Ради этой цели они готовы были на чрезвычайное напряжение сил, на принятие становившегося с конца XX века повсеместным удлинением рабочего времени, а в ряде случаев, как, например, при перспективе выбиться в менеджеры - на сверхурочные без их компенсации¹⁵¹. Это касалось и «золоторотничковых рабочих», часть которых переместилась в средний класс, причем с рядом социальных преимуществ перед прежними «выходцами из рабочих»¹⁵². Но в то же время этот психологический настрой отражал и общий рост их самооценки, и заинтересованность в новом самоутверждении, и способность соотносить объективные возможности для него в оценке собственного потенциала, т.е. большую социально-личностную зрелость¹⁵³. При этом для всех групп когнитариата были характерны нетерпимость к любой уравнительности и готовность к профессиональной и социальной состоятельности.

Новая комбинация объективных и субъективных параметров социальной мобильности выгодно отличала контингент «знающих работников» от остальных, но и становилась ориентиром социально-статусного развития всей рабочей силы, поскольку именно она, отдифференцировала когнитариат в «высокодоходный слой обладателей собственных ресурсов и выигрышных позиций на рынке труда и в компаниях»¹⁵⁴, (чему также способствовали усилия бизнесменов, топ-менеджеров и политиков).

Не менее важной чертой облика этих людей стала выросшая из их независимости – самостоятельности способность к самодетерминации в профессиональной и общей жизнедеятельности. Это проявлялось в психологической готовности к реагированию на перемены и к новым усилиям для достижения желаемых результатов, но также и в нередкой уже уверенности в своей способности справляться со сложными ситуациями и находить пути упрочения своего места в них.

Исследователи типологии наемных работников отмечали умножение среди них людей настойчивых и оптимистичных, неплохо ориентирующихся в новой среде, в том числе в трудовой. Такие не снижали жизненные запросы и стремились прода-

¹⁵⁰ Durand J.-C. Syndicalisme et nouveau modele productif. "Pensee". P. 1999, N 319 < p. 82.

¹⁵¹ Global integration and challenges, p. 226.

¹⁵² По данным периодики, в США уже в 80-е годы к среднему классу относили до 57% операторов ЭВМ и до 63% техников (Цит. по: Современный капитализм: социально-политические проблемы и противоречия. М. 1989, с. 101).

¹⁵³ Так, американские студенты при обследовании в конце 90-х годов их карьерных ориентаций посчитали важным наличие «уже в начале пути» четких представлений о «желаемом» и решительности (Newman J.L. etc. Opt. cit., p. 174-179).

¹⁵⁴ Li Y. Falling of the ladder? "European sociological review". Oxf. 2002, v. 10, N 3, p. 629.

вать свою рабочую силу в соответствии с представлениями о цене собственных достоинств, а также находить альтернативу своему положению в данной организации. При этом, они все чаще использовали возможности информатики для того, чтобы брать судьбу в свои руки, не оглядываясь на бизнес и государство (в начале 90-х годов в США такие работники составляли при опросах до 70% респондентов)¹⁵⁵. Этот феномен зарубежные социологи, в частности, К.Вагнер, определили как принципиальный сдвиг в психологии наемных работников, «разрывающий оковы лояльности» к нанявшим их фирмам¹⁵⁶. И, действительно, они начали самостоятельно выбирать место и труда, и своего социального восхождения, реализуя право на свою нематериальную собственность.

Но и внутри данной фирмы их способности к самоопределению все полнее проявлялись в высокой степени свободы в трудовом процессе, где они осуществляли самоконтроль и самоорганизацию, находили новые способы деятельности и собственные решения, могли менять алгоритм и содержание своих действий.

Они были вольны чередовать в своей трудовой жизни этапы обучения и накопления «портфеля компетентностей» с этапами их эффективной и выигрышной реализации.

Способность к этому формировалась уже у студентов и была связана с их уверенностью в себе, с обладанием знаниями, профессионализмом, необходимыми социальными связями, с предприимчивостью. У работающих, особенно у специалистов, забота о совершенствовании своей «рабочей силы» чаще выливалась в приобретение второй специальности¹⁵⁷.

Новым моментом в этом отношении стали систематичные действия по своему профессиональному и социальному продвижению, сначала со стороны «ядра» когнитариата, а затем и других его групп и появление ориентации на «карьеру без границ», т.е. без организационных, экономических, территориальных и других ее барьеров. Поэтому для таких работников все типичнее становились неприятие извне заданного статуса, повышенная энергетика в его изменении, умение «чувствовать контекст», а также потребность большей коммуникативности (особенно у стремившихся «в менеджеры»). По наблюдению исследователей, их отличал «крайне гибкий» прагматизм не только в нахождении полезных связей и информации, но даже и в изменении своего имиджа «под ту позицию, которую они собираются занять»¹⁵⁸.

В связи с неудовлетворенностью статусом или перспективами его повышения, а также с появлением угрозы их занятости новые работники, особенно специалисты и менеджеры, но также и часть ученых, не задумываясь, уходили в новые компании, в венчуры. Так, в конце 90-х годов XX века в США текучесть кадров компьютерщиков: исследователей, аналитиков и инженеров, – достигала 25 тыс. человек в год, а поиск менеджерами новой работы, в том числе ненаемной, или партнеров для основания собственного бизнеса стал «делом обычным»¹⁵⁹. В целом, при страновой дифференциации, в мире «решительно готовые уйти» составляли в начале XXI века – до 16% рабочей силы¹⁶⁰.

Таким образом, «вынужденную» текучесть рабочей силы стала быстро дополнять новая – «добровольная», «внутренне оправданная». Для большинства «уходивших» это был альтернативный путь к «росту», хотя для части – лишь поиск га-

¹⁵⁵ См. Силбер Ли. Цит. соч., с. 11.

¹⁵⁶ См. "Fortune", 1993 Jan., v. 25, N 2, p. 33; "The Futurist". 1994 Nov.-Dec., N 6, p. 20.

¹⁵⁷ См. «СоцИс», № 4, 2006, с. 30.

¹⁵⁸ "The Academy of management journal". Op. cit., p. 1049-1056.

¹⁵⁹ См. "Occupational outlook quarterly". Wash. 1998, v. 42, N 3, p. 49; "HBR". 2001 July – Aug., v. 79, N 7, p. 88-93.

¹⁶⁰ Мейтланд Рю, Хординг Ст. Участие работников в деятельности компаний. «Европейское качество». М. 2002, с. 25.

рантированной стабильности, например, в государственном секторе. Но, как правило, «новые уходящие» искали вызова их способности к самореализации и саморазвитию – в характере труда и в характере «ожиданий» со стороны фирм-нанимателя, особенно при недоиспользовании на прежней работе их потенциала или низкой вовлеченности в инновационные процессы. Так, в Японии межфирменная мобильность работников, занятых, в том числе в ТНК и новейших производствах, уже на пороге 90-х годов XX века больше была связана с предпочтениями «интересной работы и реализации своих знаний», чем с финансовыми соображениями¹⁶¹. Подобный феномен наблюдался и у техников и части «новых рабочих» развитых стран. Причем для работников, выросших в условиях западной демократии и лучше осознававших свои человеческие права, решимости «послать своего начальника подальше и перейти на другую работу» было гораздо больше, чем у образованных иммигрантов¹⁶².

Субъективные причины роста горизонтальной мобильности, все чаще меж-, а не внутрифирменной, и межрегиональной, – как реакции работников на неудовлетворительные процессы на местах работы, – умножились и разнообразились. Это могли быть зависимость их продвижения от воли шефов, негативы современного техницизма, типа увода (отчуждения) знаний работников в память компьютеров, коммерциализация прежних сфер труда и т.п. На их фоне мобильность работников была способом обретения «смысла, заключенного в тебе самом»¹⁶³, как и ощущения свободы и самополагания.

Указанные изменения в самосознании и ориентациях людей совпали с ростом в экономике и обществе сфер искомой профессиональной деятельности, а также возможностей получения дополнительного образования для тех же целей. В конце 90-х годов готовностью «сменить предприятие и коллектив», а также доучиваться ради продвижении к более привлекательной и престижной работе отличались и российские специалисты (такие при опросах составляли на рубеже XXI века до 40% респондентов¹⁶⁴).

В то же время, меняя работу или профессию, эти кадры все чаще искали и большей свободы для гибкой организации трудового процесса и своего времени, в том числе для нахождения своих форм сочетания трудовых и домашних обязанностей. Такие возможности уже предоставляются трудом в аутсорсинге, электронным надомничеством, издательской и частично проектной деятельностью, рядом форм обслуживания клиентов. Уходя туда, а также в кооперативы, в некрупный бизнес или в «независимые контрактники», эти люди деятельно отрицали регламентированную трудовую жизнь и заформализованные социальные отношения в крупных централизованных компаниях. Такую позицию чаще занимали неудовлетворенные специалисты, для которых временный контракт – это необременительная связь с компанией и хорошая оплата оказываемых ей услуг.

Не будучи включенными в регулярный бизнес и не состоя на регулярной зарплате, такие «вольные контрактники» (freelancers) считались «условно наемными» и в силу привлекательности подобного статуса быстро наращивали численность. Так, участники временных проектов, большей частью из людей «гибридных» профессий, но также и из других групп когнитариата в начале XXI века составляли в США 8,6

¹⁶¹ См. Маслоу о менеджменте, с. 146.

¹⁶² “Human resource management”. Mich. 1990 Fall, v. 129, N 3, p. 245.

¹⁶³ Cohen L., Mallon M. Transition from organizational employment to portfolio working. “Work, employment & society”. L. 1999, v. 13, N 2, p. 337.

¹⁶⁴ Научные труды. Казань. 2000, т. 16, с. 163, 164.

млн. человек, или 6,4% всех работающих¹⁶⁵. Они поглощались и глобальным сетевым бизнесом, отбравшим их как «наиболее индивидуализированных» и открытых поисковому типу поведения¹⁶⁶. Свободнее меняя место жительства и стиль жизни, они смотрели на бизнес, как и на общественные институты, более свежим взглядом, а их критичность к «образцам» последних - становилась частью их внутренней свободы.

Обладая интеллектуальной собственностью (на рукописи, патенты и т.п.), они и юридически умели отстаивать свое право на нее. Обходясь без социальных льгот, они финансировали собственные риски и прокладывали собственный профессиональный путь, не допуская мысли о возврате к «оковам» стационарной работы. Они сами находили «ниши» для своей компетентности, необходимые связи и в пожилом возрасте были более способными «опираться на себя». Возникавшие из их нового положения проблемы, особенно дефицита социально-профессиональных контактов и информации, в том числе для модернизации собственных знаний, они не считали неразрешимыми и пытались преодолеть их, восстанавливая связи с прежним местом работы, а также создавая свои профессиональные объединения.

Кроме того, часть когнитариата, в том числе из менеджеров, переквалифицировались в писателей, журналистов и т.п. - в целях творчества и «сотворения себя заново», не пугаясь необходимой переподготовки¹⁶⁷.

Другим и быстро развивающимся способом социально-профессионального самоутверждения еще с 80-х годов становилась в ряде развитых стран самозанятость ушедших из фирмы людей новейших профессий. Не оттесняя ее традиционных видов – торгового, ремесленного и других, она сулила новым «индивидуалам» шанс на успех и хорошие перспективы. Их переходу в сферу ненаемного и не использующего другую наемную силу, полностью самостоятельного труда способствовали такие культурно-экономические факторы, как индивидуализация собственности и рост доверия к банковскому кредиту, а также рост кооперативов и малого бизнеса, - культивирующие самостоятельность и самодостаточность экономических агентов.

Ряды новых самозанятых расширились ускоренными темпами. Так, в США в 90-е годы ушедшие в эту сферу составляли несколько миллионов человек (только самозанятые компьютерщики умножились за 1996-2000 годы с 78 тыс. человек до 131 тыс.). Они пополнялись разного рода специалистами, а также образованными детьми ремесленников по мере нарастания спроса на экспертные услуги, как и роста собственных предпочтений. В США, например, в начале XXI века около 10% компьютерщиков приобретали независимый статус посредством либо «работы от проекта к проекту» или другой формы временного контракта, либо самозанятости¹⁶⁸. В 15 странах ЕС уже в конце 90-х годов, по данным обследований, стремления людей к независимой жизнедеятельности были так велики, что процент самозанятых среди работоспособного населения составлял в среднем 13, а планирующих стать индивидуальными профессионалами – доходил до 25. При этом многие из опрошенных уже испробовали до 10 профессий и значительно повысили самооценку¹⁶⁹.

Многие виды новой самозанятости, а также мелкого предпринимательства опирались на ставшие доступными, т.е. возвращаемыми субъекту труда на современном витке исторического развития, технические средства деятельности, в первую очередь, информационные, а также на уровень образования, достаточно высо-

¹⁶⁵ Muhe C.J. What is an employer? The answer on the Federal Law. "Monthly Labor Review". Wash. 2002, v. 125, N 1, p. 1.

¹⁶⁶ Muhe C.J. Op. cit., p. 9.

¹⁶⁷ См. Jbarra H. How to stay stuck in the wrong "HBR". 2002 Dec., v. 8, N 12, p. 42.

¹⁶⁸ Veneri C.M. Op. cit., p. 48.

¹⁶⁹ Fiekinger N. Les transformations du salariat. "Problemes economiques". 2000, N 2667, p. 30.

кий для их эффективного применения. Возросшая ценность такой деятельности подняла и престиж ее акторов как новых и нужных постиндустриальной экономике участников. Последние - уже неотъемлемый атрибут отраслей хай-тека, а также сферы компьютерных, ремонтно-технических и других современных услуг. Они представляют креативную часть самозанятых, в отличие от сокращающейся традиционной. Так, в японской сфере услуг за 1982-1997 годы доля «высокодоходных» среди традиционных самозанятых сократилась с 1/3 до 1/10, а среди новых - выросла на 36,5%¹⁷⁰.

К востребованным современным самозанятым уже принадлежат эксперты по финансам и информатике, но также организаторы эстетических центров, (где искусно воссоздаются античное ремесло или игра на лютне) и изобретатели новых ресторанных услуг. Всем им новая, насыщенная творчеством деятельность с успехом заменяет карьеру в корпорации, ибо дает возможность самоутвердиться в ином качестве.

Параллельно со взлетом подобной «внеорганизационной» деятельности, внутри фирм проявляла себя эрозия роли традиционного трудового контракта «как норматива»¹⁷¹, тем более, что самозанятые, т.е. люди ненаемные, и были способны к переходу в класс бизнесменов, в том числе в силу сходных с ними личностных черт: настойчивости, амбициозности, предприимчивости, - и реально уходили в эту сферу, используя, как и «независимые контрактники», полученную в фирмах подготовку и собственный опыт «работы на рынке». Это происходило на фоне растущей тяги людей к предпринимательству как к «духу времени» и форме успешной самореализации. Так, в США, по данным опросов, на рубеже XXI века желавшие иметь «свое дело» составляли 57% среди респондентов 19-24 лет и 96% - среди 25-44-летних¹⁷².

Этим процессам способствовали и государственная поддержка начинающих предпринимателей¹⁷³, и наличие у «переходящих» необходимой материальной, социальной, профессиональной базы. Те специалисты, для которых бизнес часто предпочтительнее самозанятости, уносят с собой свою интеллектуальную собственность (причем конфликты с прежними хозяевами по поводу последней нередко служат толчком их перехода в сферы «независимой деятельности» и накопления соответствующих финансовых ресурсов).

Нередко для таких людей предпочтительны сектора экономики с меньшей стабильностью, но с низкими барьерами для перехода в новую социальную категорию, где их коммуникативность и предприимчивость облегчат организацию «собственного дела».

При этом обладателями необходимых социальных связей чаще становились бывшие специалисты-руководители, топ-менеджеры, а также выходцы из семейного ремесленничества. Они быстрее формировали свои команды, клиентскую базу и культуру новой деловой организации. Нередко промежуточным этапом на этом пути становились профессиональные сообщества и агентства, внедренческие кооперативы или работа в сфере электронной коммерции. Создаваемый ими бизнес мог быть поначалу и малым, и даже субподрядным микробизнесом, но и он давал им ощущение того, что они «сами по себе»¹⁷⁴.

¹⁷⁰ "Journal of the Japan international economics". San-Diego. 2002, v. 16, N 1, p. 76.

¹⁷¹ Fickinger N. Ibidem.

¹⁷² Силбер Ли. Цит. соч., с. 190.

¹⁷³ Так, в странах Восточной Европы она включила образовательную и консалтинговую помощь, а также займы на стартовый капитал (New forms of labour administration, p. 299-304).

¹⁷⁴ Силбер Ли. Цит. соч., с. 180.

Переходящие в предпринимательство избыточные кадры менеджеров привносят в него свое новаторство, организационные навыки, знание рынка. Они создают связанные с производством мастерские, венчуры и другие новые предприятия. Ученые же в качестве базы для своего дела используют собственные разработки. Так, американские профессора-биохимики уже в 80-е годы сумели коммерциализировать свои уникальные знания и открыть коллегам «хорошую экономическую перспективу» в 700 инновационных биотехнических фирмах (повлиявших на развитие фармацевтической, пищевой и ряда других отраслей промышленности) и вступили в сотрудничество с крупным бизнесом и с госучреждениями¹⁷⁵.

Группы приходящих в бизнес интеллектуалов были немногочисленны, но весьма динамичны. Начиная с франчайзинга или покупки готового бизнеса, они быстро учились создавать его самостоятельно, а также осваивать поисковую, разведывательную роль в экономике, что проявлялось в открываемых ими формах «сплава» потенциалов информатики и личности, в создаваемых ими «блоках» и «каналах» социальных связей и в других успешных изобретениях.

Самозанятые «индивидуалы», не говоря уже о перешедших в предприниматели, выходя из рядов наемных работников, переходили в более широкую категорию экономически активного населения.

Что же касается облика «людей знания» в целом, то он достаточно полно проявляется в их профессионально-трудовых ориентациях, из которых во многом проистекает тип их экономического и общественного поведения, и которые логично рассмотреть отдельно.

3.4. Ценности трудовой жизни у работников нового типа

Идеалы и ценностные ориентации в сфере труда – это ментальная основа самочувствия и деятельности работников в своих организациях.

В этом плане существенно важным представляется феномен сохранения и усиления ценности самого труда для современных людей и его непреходящей роли в тесной связи с развивающимся понятием «качества трудовой жизни».

Для них сегодня труд – это преобладающий способ и существования, и самореализации на протяжении активной жизни, источник опыта и новых возможностей, а также новой мотивации и запросов. Давая людям не только доход, но и обретение жизненных смыслов, труд уже выступает как самостоятельная ценность, что подтверждают опросы как среди дееспособных людей, так и среди пенсионеров. Последние воспринимают свой уход как утрату «прежнего места в жизни» и важной сферы самоотжествления.

В сегодняшних изменчивых условиях трудовая удовлетворенность служит для работников средством и «навигации» в море возможных занятий, и психологической поддержки.

Начиная с 80-х годов, социологи отмечали неизменное присутствие в жизненных приоритетах наемных работников, в отличие от их прежних поколений, трудового образа жизни, а также констатировали умножение в развитых обществах людей, «систематически осмысливающих свою жизнедеятельность» и ищущих в труде, помимо его материальной или религиозной значимости, еще и источник большей свободы, социального признания и способ решения своих индивидуальных проблем, т.е. новое средство «самопомощи»¹⁷⁶. Это характерно и для работников среднего

¹⁷⁵ Zucker L.Y. & oth. Intellectual human capital and the birth of US biotechnology enterprise. "American economic review". Nashville. 1998, v. 58, N 1, p. 290-292.

¹⁷⁶ См., напр., Devos O. Compassionate capitalism people helping. People help themselves. N.Y. etc. 1993, p. 97, 99.

возраста, и для самых молодых, придающих труду множественную ценность – с точки зрения возможностей для профессионального творчества, отношений сотрудничества и нахождения новых связей, а также служения достойным социальным целям.

Так, в некоторых странах Западной Европы уже в 80-е годы при опросах разных групп наемных работников до 1/5 их ценили «труд содержательный» и до 1/3 – «полезный»¹⁷⁷.

Усиление внутренних, личностных побуждений к труду подвигало работников к собственной расшифровке понятия «качество трудовой жизни» и к постоянному обогащению его содержания. В США в 80-е годы среди выпускников вузов усилилось предпочтение «внутренней удовлетворенности на работе» деньгам и «целям корпорации»¹⁷⁸. Тогда же западноевропейская молодежь выступила против ограниченности и «абсолютного экономизма» таких целей труда, как производительность, рентабельность и т.п., стремясь, по свидетельству исследователей, «самостоятельно моделировать свою трудовую деятельность и наделять ее новой философией»¹⁷⁹. В те же годы вместе с растущим самоориентированием в сфере труда наблюдалось расширение его «инструментального» назначения - как «средства» не только материально-статусных достижений, но и личностного развития, в том числе усиления духовной энергии, воли, социальности, т.е. ставших актуальными субъективных качеств работника. Показательна и борьба профессионалов в коммерциализировавшейся сфере услуг против сворачивания бесплатного оказания их в госсекторе и отстаивание ими своего «общественного предназначения», т.е. служения «не прибылям, а клиентам».

Ценность этих трудно измеримых, но личностно важных нематериальных параметров труда особенно остро осознается ими при угрозе потери хорошей работы, хороших коллег и хороших руководителей. Именно с таких позиций, т.е. в соотношении со своими предпочтениями, новые работники оценивали реформации в сфере труда. Например, американских специалистов и менеджеров на рубеже XXI века все чаще привлекали такие места работы, где был высок «авторитет труда», а его моделирование ориентировалось «на человека» и включало право последнего на самоконтроль¹⁸⁰.

Эти ориентации отразили усиление для наемного работника экзистенциальных ценностей труда как части его бытия, проживаемой им жизни, поскольку его деятельная, особенно творческая отдача, уже ассоциировалась у него с ощущениями удовольствия и радости, а последние окрашивали трудовую мотивацию и этику.

Понимание труда как здорового образа жизни и условия ее продления разделяется и авангардом постиндустриальной рабочей силы, и ее срединными слоями (так, во Франции в 90-е годы среди последних процент стремящихся «к счастью на работе» достигал 30 и «не снижался с возрастом»¹⁸¹). Поэтому и расставание с трудовой жизнью для растущего числа современных работников создает проблему нахождения иных «источников счастья» в пожилом возрасте.

Хотя экзистенциальные ценности труда временно отступали в периоды нестабильности, они уже присутствовали в сознании многих работников при выборе работы. А для контингента «золотых воротничков» работа, как правило, должна бы-

¹⁷⁷ Work and innovation in Turin, p. 67, 68.

¹⁷⁸ "The Futurist". 1987 March-Apr., v. XXI, N 2, p. 21.

¹⁷⁹ Bullingen H.J., Kornwachs K. Philosophische Probleme der Arbeitswissenschaft. Zukunft der Arbeit. Stuttgart. 1989, S. 50.

¹⁸⁰ Mc Allister D.J., Bigley G.A. Work context and the definition of self. "The Academy of management journal". 2001, v. 45 N 5, p. 894-896.

¹⁸¹ Baudelot Chr., Gollac M. Faut-il travailleur être heureux, "JNSEE premiere". P. 1997, N 360, p. 1-4.

ла являться «деятельностью интересной и приятной», позволяющей к тому же «лучше понять себя»¹⁸², И ради таковой они нередко были готовы «работать где угодно и даже без денежного вознаграждения»¹⁸³.

Многие из них считали законы рыночного спроса лишь условием их соединения с искомым видом труда, но выполнение последнего – уже функцией от их субъективного начала. Сам же труд должен помогать последнему раскрыться и развиваться, чтобы работник мог обрести свою человеческую аутентичность. Они выбирали свободу «не от труда», а «посредством его». И эта внутренняя свобода могла стать залогом противостояния несвободе, заданной извне.

Подобное понимание труда и его личностного предназначения сказывалось и на представлении новых работников о культуре труда и о культуре жизни.

Тем самым диверсификация стимулов к труду, как и их субъективизация, означала качественный сдвиг в развитии самих наемных работников.

Он имел важные последствия, что проявилось прежде всего в другом отношении к труду, в частности, в добровольном принятии необходимых нагрузок «как данности», из которой надо исходить (так, работники «Майкрософт» считали, что жаловаться на нее – «все равно, что жаловаться на погоду»¹⁸⁴). В еще большей степени это выразилось в характере их самоощущения на местах работы; в чувстве собственного достоинства, в возросшей самооценке и в усилении их критичности в отношении этого «места». Они уже твердо противопоставляли отношению к себе как к «фрагменту чего-то»¹⁸⁵ интересы усиления своей роли в данной организации и своего развития в качестве свободных и цельных личностей. Отсюда выростала их нетерпимость к зависимости от «властных авторитетов» и крепнущая уверенность в том, что отношения с людьми, способными перевести знание в продукт, должны строиться на условиях взаимозависимости сторон, и отвращение к любым формам командования и принуждения. Симптоматично, что и менеджеры, будучи одновременно и частью когнитариата, «шефами» разного ранга, относили к наименее приятными из обязанностей вынужденный «нажим на людей».

Тем самым в восприятии современных работников, менялось соотношение труда-необходимости и труда-призвания, и предпочтение второго позволяло им свободнее менять и виды работы, и ее место, в том числе крупные компании на меньшие и молодые, где было больше труда целенаправленного и значимого».

Одновременно росли запросы работников и области подвижной, динамичной карьеры, их нежелание надолго застревать в одной и той же позиции и стремление перевести свое профессиональное совершенствование в социальное восхождение. При растущей популярности мобильности горизонтальной, вертикальная все же ассоциировалась с большей статусной стабильностью. Первый же путь чаще выбирали люди с устремлениями социально-профессиональными, хотя и тех, и других уже объединяло наличие реальных возможностей для поиска новой работы. Зародившись еще в фордистском производстве, а затем соединившись с возможностями, открытыми НТР, прогрессом образования и новым спросом на рынке труда, карьерные устремления становились для растущей части наемных работников важной детерминантой выбора ими работодателя.

В условиях рыночной конкуренции они учились при поиске «работы по себе» точнее соотносить личные предпочтения с трезвой оценкой собственных возможностей. Такое «самоисследование», становясь необходимым элементом их самодетер-

¹⁸² Маслоу о менеджменте, с. 120.

¹⁸³ Райх Р. Цит. соч., с. 525.

¹⁸⁴ См. "Fortune", 1992 Dec. 28, v. 126, N 14, p. 24.

¹⁸⁵ Маслоу о менеджменте, с. 77, 78.

терминации, позволяло им оптимально использовать организационно-кадровые возможности фирмы-нанимателя. При этом условия карьерный рост мог включать в себя, как, например, у американских программистов, наряду с должностным продвижением, признание коллег и перспективу «выхода на рынок венчурного капитала»¹⁸⁶, а для новичков этот рост мог означать через несколько лет уже иные показатели качества их жизни.

Для работников нового типа труд без возможностей карьеры лишался смысла, а том числе в силу превращения ее в трамплин для более свободного выстраивания своей деятельности внутри фирмы и вне ее. Поэтому в жертву карьерному росту он приносил свои силы и время, материальные и духовно-культурные ресурсы. Ради него он мобилизовал возможности «накопления» собственного портфеля компетентностей. При этом надежды на работодателя оттеснялись расчетом на собственную способность пробивать путь «изнутри ситуации» или находить иную среду самореализации и роста.

Новый уровень развития субъективных сторон созидательной наемной деятельности преобразовал долговременное понятие «труд» (labor) в более приемлемое для ее современных субъектов понятие «работа» (work), в которой они все определеннее утверждали собственное «я» и свое «мотивационное ядро».

Таким образом, представители когнитариата в своем разностороннем развитии обретали в дополнение к интеллектуально-креативным качествам, еще и более зрелые качества социально-личностного характера, в том числе стремление полнее реализовать себя в трудовой и иных сферах жизни, самостояние, а также нравственность, ответственность и установка на их энергичное воплощение.

Эти выявляющиеся в ходе исследования черты их облика, естественно дифференцированные, как и креативные способности, у отдельных работников и у их групп, становясь всеобщими, имеют тенденцию выравниваться по высшей планке. Поэтому, на наш взгляд, уже возможно включать их, не впадая в идеализм, в потенциал воздействия работников на условия, формы и динамику своей (и других членов развитых обществ) жизнедеятельности в них. Проявлениям этого воздействия и посвящены следующие главы.

ГЛАВА 4. ПОВЕДЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ДЕЛОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Поведение работников нового типа как людей творческих, инновативных, в отличие от его прежних пассивно-исполнительных форм, носило в деловых организациях особо активный, деятельный характер.

Не будучи господствующим классом, но, пронизывая все структуры бизнеса, эти люди воздействовали на них «изнутри процессов» - в цехах и лабораториях, в проектной и управленческой деятельности. Своей компетентностью и обостряющейся критичностью они все ощутимее меняли многие стороны общеорганизационной жизни, т.е. проявляли способность к преобразованию среды своей деятельности вместе с ней самой. Это относилось и к трудовой молодежи, вносящей в накопленный социумами опыт «свое», «новое»¹⁸⁷, и к когнитариату в целом, а внутри последнего ярче проявлялось у менеджеров-профессионалов и у специалистов.

¹⁸⁶ См. Lerner J., Tirol J. Some simple economics of open source. "Journal of industrial economics". Oxf. 2002 June, v. 50 N 2, p. 212-219.

¹⁸⁷ Так, в европейских странах 80-х годов стремление к «самоутверждению и вмешательству» наблюдалось уже у 1/3 работников моложе 35 лет («Revue politique et parlementaire». P. 1987 sept. – oct., a. 89 N 991, p. 47).

Такое воздействие доступные материалы позволили проследить по нескольким направлениям.

4.1. В сфере труда и трудовых отношений

Здесь уже четко просматривается связь между характером труда и запросами его субъектов в области самоосуществления и саморазвития в процессе его, а также с их готовностью влиять на его прогресс. И это было свойственно как неудовлетворенным собственным трудом, так и достаточно удовлетворенным, но продолжавшим развивать свои представления о качестве трудовой жизни и искать пути их реализации.

Так, в 90-е годы среди опрошенных в пяти странах менеджеров наблюдались неприязнь к рутинной канцелярской работе, дисциплинарным мерам, разбору конфликтов и, напротив, растущий интерес к лидерским функциям, управлению инновациями и человеческими ресурсами компаний, а также к работе в сетях и отношениям с партнерами¹⁸⁸. Такой более результативный в социальном плане настрой вносил существенный вклад в преодоление технократического подхода к работнику и вытекающего из него отчуждения труда как притягательной и полезной деятельности. Это относится и к российским образованным работникам, включая специалистов, занятых на должностях с не очень содержательным трудом и явным недоиспользованием их знаний, порой на 80% (в 90-е годы с этим сталкивалось до половины работавших в промышленности образованных кадров) и находившим себя в альтернативной, в частности, управленческой деятельности¹⁸⁹.

Показательно, что американская молодежь, усвоившая идеи гуманизации труда, заставляла профессоров вузов учитывать их экзистенциальные предпочтения в будущей работе и, приходя в корпорации, предлагала свои модели труда, в частности, с минимальными акцентами на «правила и процедуры»¹⁹⁰.

Современный когнитариат не только был склонен к труду стимулирующему, бросающему вызов его способностям и умениям, но стремился адаптировать конкретные виды труда к своей психологии, менталитету, персонализируя и по-своему «приватизируя» их. Такая индивидуальная ориентация расширяла свободу выбора работником способов выполнения труда и границ самоконтроля в нем. В ряде случаев она вела к внедрению систем обратной связи, т.е. регулярного информирования субъекта труда его количественных и качественных результатах, что придавало трудовому поведению еще большую независимость.

В области организации труда все более сказывалось влияние возраставшей тяги работников к трудовой самостоятельности. И это значительно ускоряло процесс автономизации труда, особенно в его информационной форме. Так, в сфере телеуслуг, с их требовательными потребителями, наблюдается и более свободный выбор работниками своих социальных ролей в отношениях с клиентами – как с «сопроизводителями, вносящими конструктивные предложения и со своей компанией, для которой мобильный теле-работник выявляет «актуальные на сегодня» виды обслуживания»¹⁹¹.

Прогрессировавшая автономизация труда все более оттесняла в фирмах контроль **над людьми** контролем **через них**, что логично вписывалось в процессы децентрализации бизнеса и делегирования все новых полномочий на местный уро-

¹⁸⁸ Konrad M. etc. What do managers like to do? "Group & organization management". Thousand Oaks (Ca. etc). 2001, v. 26 N 4, p. 427.

¹⁸⁹ См. Корниенко В.И. Формирование управленческих команд нового поколения. М. 2000, с. 28.

¹⁹⁰ Маслоу о менеджменте, с. 321.

¹⁹¹ См. Teleworking: International perspectives. L.-N.Y. 2000, p. 195.

вень. Таким образом, базой для роста самостоятельности низовых структур в фирмах явились возросшая самостоятельность наемного персонала труда, его опыт и новые личностные качества. Но, в свою очередь, открытость новых работников экспериментам и преобразованиям в их непосредственной деятельности подталкивала их и к изменениям в общеорганизационной жизни. Подобная взаимосвязь, как показывает эмпирические исследования, лучше выражена в сфере НИОКР, в венчурах, т.е. в инновационных образованиях, где отношения с персоналом строятся преимущественно на доверии, на признании их коллективной автономности и где последняя может служить защитой от зависимости и принуждения.

Способствовали новые работники и *усилению кооперативных начал в труде*, что сокращало социальные дистанции внутри наемного персонала.

Так, золоторотничковые рабочие и техники охотно сотрудничали между собой и со специалистами, а последние – с менеджерами. Показательным было и участие новых «знающих» рабочих, наряду с инженерами и конструкторами, в доводке проектов, в исправлении ошибок, делавшее их для специалистов «носителями ценной информации», с которыми «необходимо считаться»¹⁹². А прогрессирующая кооперация труда, в свою очередь позволяет работникам эффективнее отстаивать коллективную автономность и усиливать в труде его «отношенческую» составляющую.

Влиянию на развитие организации труда способствует и феномен «сверхквалификации» работников по отношению к содержательности их труда, который вел в конце XX – начале XXI века, в частности, в США, к накоплению в фирмах контингента неудовлетворенных и росту конфликтов по поводу структурирования труда и аттестации рабочих мест. Аналогичные процессы наблюдались в Великобритании и ряде стран континентальной Европы¹⁹³.

Преобразование новых работников в движущую силу трансформации труда и отстаивание ими права на собственные оценки и решения в этой области учитывались современными фирмами при создании новых рабочих мест с трудом сложным и скооперированным, в частности, для тех, кто заместит «добровольно ушедших»¹⁹⁴. Учитывается и усиление уже в начале трудового стажа настроев молодых кадров на реорганизацию труда на более прогрессивных – социально-гуманистических - началах. Возникавшее таким образом «давление снизу» распространялось с оргразвития труда и на оргразвитие предприятий и фирм, способствуя деформализации и демократизации последних и меняя командные функции менеджмента на «содействующие» трудовым коллективам.

Во многих компаниях, превратившихся в «системы автономий», трудовые «команды» были основными структурными кирпичиками, базовой ячейкой, особенно для венчуров, где чаще всего рождались «горячие группы».

А межгрупповые связи новых работников, активно способствовали смене социальной иерархии в фирмах гетерархией, с множеством центров принятия решений, и спрямленными связями их субъектов. В «виртуальных организациях», где работников дистанцированного теле-труда соединяли теле-коммуникации, их интенсивные взаимные связи и высокая степень автономности, вели по мнению исследователей, «исчезновению иерархии вообще»¹⁹⁵. Нетерпимость современных работников к централизации полномочий «наверху», к предписанности ролей и типа поведения в организации, а также предпочтение ими работы в менее крупных и менее формализованных фирмах или кооперативах создавали новые импульсы к освобождению

¹⁹² Роботизация экономики США: современные тенденции и перспективы. М. 1987, с. 17.

¹⁹³ См. Brynin M. Overqualification in employment. "Work, employment & society", 2002, v. 16 N 4, p. 638, 643.

¹⁹⁴ Silvestri G.T. Occupational employment. The American workforce. "Monthly Labor Review". Wash. 1993. Nov., v. 116 N 11, p. 83.

¹⁹⁵ См. Teleworking, p. 10.

дению от бюрократизма и технократизма в бизнесе и к его человекоориентированному развитию.

Как показали исследования последнего десятилетия, это низовое давление «своей энергией» повлияло на преобразование деловых организаций. Например, новые работники, включая и часть менеджеров, своей принципиальной позицией препятствовали возрождению в них при перестройках централизованного контроля. За их протестами и «уходами», как правило, следовала очередная кампания «развязывания местных инициатив», делегирования «вниз» дополнительных полномочий и т.п.¹⁹⁶.

Все действеннее вмешиваясь в производственные и управленческие процессы и все более «присваивая» (термин К.Маркса) прежде отчужденный труд, когнитариат создавал собственную **трудовую культуру и этику, а также новые социальные формы трудовой жизни**.

Его социокультурное творчество включало в себя насыщение труда посттехнократическими (посттейлористскими, постфордистскими) *этическими компонентами*. Это самодетерминация в труде ценности трудолюбия, самодисциплины, порядка и пунктуальности, а также постоянного тренинга своих способностей, стойкости и готовности к работе. Такие установки, помогали работникам преодолевать сложности современного труда. Они же породили феномен их «сверхусилий», не предусмотренных трудовым контрактом.

Новые работники могли настаивать, как, например, опрошенные инженеры, администраторы американской компании «Эплл», на распределении заданий «по склонностям» и на реализации в труде «собственных ценностей и принципов»¹⁹⁷.

В трудовой культуре и этике новых работников исследования зафиксировали появление таких компонентов, как приоритетность служения интересам клиента перед служением компании, а также альтруистических мотивов «помощи другим» и других новых самопроявлений, выходящих «далеко за рамки предписанных ролей»¹⁹⁸. Они все выше ценили в труде, наряду с его технологичностью, информационностью, «коммуникационность», экологичность, т.е. уже и социальную пользу – для себя и для других. В этом плане показателен более интенсивный, чем на прежнем этапе НТП, отход ученых от клановой замкнутости и сконцентрированности на познавательном поиске и рост заинтересованности в его соединении с полезным практическим применением (что легче достижимо в рамках НИОКР, нежели университетской науки и в дополнении его оценки научным сообществом оценками социальных институтов).

В этом обновляющем процессе наблюдалось сближение различных групп когнитариата, в том числе межстрановое. Так, у японских работников в конце XX века было уже много общих трудовых ценностей с работниками западными, что наряду с их коллективным трудолюбием, внесло свой вклад в экономические успехи страны¹⁹⁹.

Западные же работники постиндустриального этапа продолжали начавшееся в 60-80-е годы в контексте гуманизации труда обновление его культуры и этики на базе приверженности энергичному прогрессивному созиданию.

Развитие представителями когнитариата трудовой этики происходит неравномерно среди его разных групп. Тем не менее особенно важным и перспективным в нем представляется появление и распространение с конца XX века нравственных

¹⁹⁶ См. Greiner L.E. Evolution and revolution as organizations grow. "HBR". 1998, v. 76 N 3, p. 60-62.

¹⁹⁷ Маслоу о менеджменте, С. 101.

¹⁹⁸ См. "Journal of vocational behavior", 1999, v. 55 N 2, p. 554, 555.

¹⁹⁹ См. Шютте Т. Формирование работника нового типа (на примере ФРГ). «Социалистический труд». 1991, № 6, с. 3а; International comparison of work ethics. "Japan Labor Bulletin". Tokyo. 1985 June 1, v. 24 N 6, p. 6-8.

установок, типа «работать свободно и не по лжи», избегать деструктивных действий, проявлять в созидательной деятельности «совесть и ответственность», быть солидарными в служении общим интересам». Американская ассоциация профессионалов – компьютерщиков, например, включила в свой моральный кодекс заповеди: «не навреди», «будь честным», «уважай законы»²⁰⁰.

Таким образом, у представителей когнитариата та историческая поправка, которую в 60-70-е годы внесли наемные работники в традиционную религиозную этику труда, связав трудовую мораль с профессиональными, личностными и экзистенциальными ценностями труда, – эволюционировала к более объемному синтезу заданных экономикой и социумом императивов в труде и – обновляемых ими социокультурных ценностей и норм, – в соответствии с более современными трудовыми предпочтениями, накопленным опытом и жизнесмыслами, включая и нравственные. При этом нередко, как отметил О.Тоффлер, усиление в труде его субъективного начала оказывается «бесконечно важнее» даже формального образования работника²⁰¹.

Утверждая свою этику труда, новые работники создавали в фирмах альтернативные «группы влияния», а в вне их – независимые профессиональные агентства, отстаивающие право служить «своему призванию» и интересам членов общества²⁰². Исследователи отмечали у таких работников проявления «ассоциированной ответственности» перед потребителями и комьюнити за изобретения и создаваемые технические средства жизнедеятельности, а также за исключение конфликта интересов при их использовании «в изменении мира»²⁰³.

Развиваясь вширь и вглубь, культурное творчество новых поколений работников вообще и рассматриваемой передовой их части в особенности сопровождалось повсеместным возникновением субкультур труда, в том числе дистанцированного электронного. В этом контексте ускорялись улучшение качества их трудовой жизни, повышение их самооценки как людей значимых, применяющих коллективные знания и создающих «новые достойные вещи», а также становилось более решительным отвержение ими отношения к себе только как к «ресурсу», которое рассматривалось как неадекватный их социально-личностной зрелости «анахронизм». Такая самооценка помогала им преодолевать ситуации заданности и психологические конфликты в профессиональной сфере, а также стимулировала приток в нее «нестандартных людей с развитым воображением»²⁰⁴.

Постоянно усиливаясь, эти позиции, как показывали исследования, «взрывали status quo» в сфере труда и «превращались из исключения в норму»²⁰⁵, подтягивая труд к более современным и прогрессивным представлениям о нем как о насыщенной, развивающей и удовлетворяющей деятельности. Для фирм подобные установки работников были дополнительным и доставшимся даром производительным ресурсом, развитие которого также оставалось преимущественно за самими работниками. Они же своими представителями о труде вносили коррективы в понятия «объективные требования к труду» или его «модернизация», влияя тем самым на характер его дальнейших преобразований.

²⁰⁰ Vynum T.W. Global information ethics and the information revolution. "The Digital Phoenix". Oxf.-Maldem. 1998, p. 284, 285.

²⁰¹ «Рабочий класс и современный мир», 1990, № 3, с. 28.

²⁰² "Sociology". Oxf. 1998 Febr., v. 32 N 2, p. 54, 55.

²⁰³ Hanlon G. Professionalism as enterprise. "Sociology". 1998 Febr., v. 52 N 2, p. 284, 285.

²⁰⁴ Lipman-Blumen J., Leavitt J.H. Hot groups "with attitude": a new organizational state of mind. "Organizational Dynamics", 1999 Spring, v. 37 N 4, p. 68, 71.

²⁰⁵ См., например, "IRBC communication world". 1993 June/July, p. 24, 25.

Когнитариат сыграл активную роль и в распространении новых видов труда, в частности, различных форм телеработы, а также виртуальных проектных групп, в большой мере зависевшем от профессиональной культуры его представителей, а также от их желания участвовать в моделировании конкретных видов деятельности, включая и выбор ее технических средств. Печать их влияния была особенно заметна в сфере теле-труда, поскольку устремились в нее преимущественно люди образованные и самостоятельные. Например, работники американской американской компании “Lexis-Nexis” посылали заявки на участие в программах внедрения такой работы, а также запросы властям по поводу исследований и обучения в этой сфере. А в фирме «АТ & Т» по их инициативе была запущена пилотная программа такой деятельности, быстро ставшая популярной у «знающих» работников как стационарного, так и мобильного труда²⁰⁶.

Работники, стремившиеся к альтернативной трудовой жизни, дающей и достаточную автономность, и возможность совмещать ее с нетрудовой сферой жизни, нередко создавали в фирмах инициативные группы и становились тем высокомотивированным «ядром» персонала, которое давало импульс массовому переходу к телеработе, а затем и к виртуальным организациям. Они же влияли на облик последних и на создание в них «автономных рабочих мест» и автономных «команд»²⁰⁷. На рубеже XXI века процент удовлетворенных теле-работой среди ее опрошенных субъектов, чаще менеджеров, достигал 70, и именно таких ее первопроходцев исследователи относили к главным в обозримом будущем²⁰⁸.

Дистанцированная работа привлекала и занятых в стационарном труде менеджеров, специалистов, администраторов, которые предпочитали часть времени работать дома, подключившись к информационной базе своей организации. В 27 странах Европейского союза процент людей, занятых «частичной» теледеятельностью (не менее четверти рабочего времени), в 2005 году достигал, в среднем 7.2%,²⁰⁹ в т.ч.:

в Испании	6.9 %
Франции	5.7
Германии	6.7
Бельгии	13.0
Нидерландах	12.0
Великобритании	8.1
Швеции	9.4
Италии	2.3
Дании	14.4

Свободные в своем выборе работники стояли и у истоков «зависимого частично» и независимого труда торговых агентов, контрактников, участников «контролируемых автономий» в образовательной среде, - стремившихся к самоутверждению и свободному обмену деятельности с другими.

Таким образом, в сложном взаимодействии развития труда и развития работника все явственнее становилось усиление преобразующего потенциала последне-

²⁰⁶ Telework: The impact on workplace in the US. Wash. 2000, p. 71, 89.

²⁰⁷ См. Baruch J. Teleworking. “New technology, work and employment”. Oxf. 2000, v. 15 N 1, p. 44; Capelli P. Why it is hard to find information technology workers. “Organizational Dynamics”. 2001, v. 30 N 2, p. 87-96.

²⁰⁸ См. Teleworking: The impact on workplace, p. 13.

²⁰⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Teleworking in the European Union. Dublin, May 2009. (telework_tu0910050s{1}.pdf)

го, особенно его субъективных механизмов, на эволюцию труда. Из этого важного обстоятельства вытекает необходимость создания наиболее благоприятных условий для совместного развития труда и его субъекта, которое, в свою очередь, будет способствовать оттеснению технократического подхода к этим процессам и утверждению в мире труда его социально-гуманистической парадигмы.

В сфере трудовых отношений влияние когнитариата проявлялось, во-первых, в утверждении в его среде индивидуальных контрактов (которые распространились и на другие слои рабочей силы, потесняя профсоюзные коллективные договоры с работодателями²¹⁰).

Во-вторых, под их влиянием трудовой контракт становился формой легализации их независимости и способом придания отношениям с работодателем большей равноправности. То есть работник фирмы мог свободнее обращаться к рынку труда для более выгодной продажи своей рабочей силы и применять свой созидательный потенциал в иных сферах.

Кроме того, в условиях общей нестабильности индивидуальный контракт обеспечивал более долговременную занятость, чем получение работы в той же фирме через агентства по найму, хотя это не исключало возможного перевода и специалистов, и менеджеров в категорию работников «неключевых», «нецелевых», т.е. на условия краткосрочной занятости.

Трудовой контракт был открыт для дальнейшего развития, в частности, для дополнения его контрактом неформальным, «психологическим», т.е. неписанными взаимными обязательствами сторон в соответствии с ожиданиями обеих. Такой контракт позволял работникам договариваться с компанией об организации своего времени, оплате труда или льготных условиях приобретения ее акций, о помощи в профессиональном совершенствовании, но главное – о сроках найма.

«Психологический контракт» считался важным условием выполнения контракта формального, залогом его успешности и того, что «взаимость» превратит персонал и организацию в «одно» (the same).

Историки этого феномена, в частности, в Великобритании и США, показали, что за периодом, когда он воплощал преимущественно взаимные «ожидания» (60-70-е годы) последовал переход к их реализации (80-90-е годы), давший работникам ощутимую поддержку со стороны нанимателей в области гарантий занятости, динамики зарплат, необходимого переобучения – в обмен на результативность труда и так называемое организационное гражданство. Контракт успешно работал еще в начале 90-х, особенно в некрупных организациях частного и государственного сектора, где работникам было яснее, кто наниматель, в отличие от организаций крупных, многосоставных, хотя и тогда, как показали исследования, на «выполнение обязательств» работники ориентировались чаще, чем руководство фирм²¹¹.

При этом последние использовали отсутствие в таких контрактах жесткой поддетальной фиксации обязательств, предполагавших «гибкость и компромиссы» при урегулировании конфликтов, применительно к выполняемости обязательств.

В конце 90-х годов практика таких односторонних нарушений психологического контракта стала более распространенной и аргументировалась топ-менеджерами «давлением экономической среды», необходимостью «выживания», особенно в условиях глобализации.

²¹⁰ Так, в странах Западной Европы уже в 80-е годы колдоговоры охватывали не больше половины их рабочей силы (Lilley B.W. The uncertain future of industrial relations. "Personnel management". L. 1990 Sept., v. 22 N 9, p. 44).

²¹¹ См. Coyle – Shapiro J., Kessler I. Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. "Journal of management studies". Oxf. – N.Y. 2000 Nov., v. 37 N 7, p. 905-909, 911.

Исследования в фирмах и госучреждениях разных стран, в частности, на юго-востоке Англии среди 1000 менеджеров и 23 тыс. служащих, инженеров и техников в организациях госсектора в 1996 г. и в США среди молодых специалистов по деловой администрации в 1997 г., зафиксировали открытые отказы работодателей от своих обязательств. В Англии это подтвердили и менеджеры компаний, и местные власти, работники же прямо говорили о «срыве» прежних договоренностей по вопросам обучения и карьеры, зарплат и трудовых отношений в целом. Конфликты по поводу зарплат упомянули 81% опрошенных, по поводу «отношений» - 78%)²¹².

Эта практика не только обесмыслила «психологические контракты и установку работников на «корпоративное гражданство», но привела к падению морали и эффективности труда, а также к повышенной текучести кадров, - означавших и недоверие к работодателям, и отказ от всяких отношений с ними.

Исследователи рассматривали эту ответную реакцию как «серьезный посыл» людей труда тем компаниям, которые воспринимали наличие персонала как «данность» и не думали о завоевании его доверия соответствующей поддержкой. Но упуская из виду, что он «наиважнейшая составляющая» их деятельности, эти компании неминуемо «начнут», столкнувшись с конкуренцией «тратить силы» на восстановление взаимности и «доброй воли»²¹³.

В литературе рубежа XXI века много говорилось не только о занижении бизнесом ключевой роли его кадровых ресурсов, но и о мерах его возврата к «пониманию своих работников» в том числе о необходимости общественного контроля за «поведением организаций», «отношениями найма», поддержки «психологических контрактов» с профсоюзами.

Но удалось вернуть бизнес к этому «пониманию» и к попыткам воссоздать доверие своих работников прежде всего последним, особенно их интеллектуальному авангарду.

Решающим моментом в подобном исходе явилась способность современных работников «переносить свои достоинства» в иную среду, нередко в конкурирующие фирмы, где они могли, по свидетельству зарубежных авторов, достигать более высокого статуса и получать от создаваемого богатства «все большую часть»²¹⁴.

Эта способность опиралась на осознание ими зависимости деловых организаций от их профессиональных и психологических качеств. И фирмам пришлось оплачивать эту возросшую самооценку и независимость все новыми вложениями в их разностороннее совершенствование, реорганизацией их труда на альтернативных принципах, поощрением выбора ими форм и условий их деятельности, т.е., de facto подчиняясь их самостоянию, в чем сходились большинство зарубежных авторов, особенно – исследовавших эффект заявившей о себе независимости новых работников²¹⁵.

4.2. В сфере отношений власти и подчинения

²¹² См. Coyle – Shapiro J., Kessler I. Op. cit., p. 9150917, 923; Argent P.A. Strategic employee communications: “Human resources management”: N.Y. 1998, v. 37, N 3/4 p. 199.

²¹³ См. Coyle – Shapiro J., Kessler I. Op. cit., p. 915-917, 923; Argent P.A. Strategic employee communications. “Human resources management”: N.Y. 1998, v. 37, N 3/4 p. 199.

²¹⁴ Amit R., Belcourt M. Human resources management process: A value-creating source of competitive advantage. “Europe management Journal”. Oxf. 1999 Apr., v. 17 N 2, p. 176.

²¹⁵ См., например, Mitush K. Job independence as an incentive device. “Economica”. L. 2000, v. 67 N 266; Силбер Ли. Цит. соч., с. 20.

Возможность ощутимого воздействия когнитариата в этой области связана с глубокими изменениями, во-первых, в отношениях собственности на ключевые ресурсы компаний и, во-вторых, в самих основах власти внутри них.

В первом случае – это та специфика современных наемных кадров, которая дает им *право собственности на свой созидательный ресурс*, свободу в мобильности и в соединении личных способностей со средствами производства, преимущественно информационными, но также и в виде оборудования для небольших лабораторий, мастерских и т.д.

Это воссоединение человека со средствами его деятельности после их длительного противостояния должно было, по мнению ряда авторов, получить «широкое развитие в новом обществе»²¹⁶. И такая перспектива выглядела вполне реальной, во-первых, в силу невозможности отчуждения у постиндустриальных работников их компетентности и креативности и, во-вторых, в силу наблюдаемого практического содействия таким людям со стороны компаний - своей информацией и другими активами.

Это вело, с одной стороны, к следованию зарплат новых работников за повышением их компетентности, к их неперемennomу участию в разделе прибылей и в акционерном капитале и к другим проявлениям «совместной собственности» на результаты их деятельности, т.е. к развитию форм совладения.

С другой стороны, это упрочивало позиции новых работников в конфликтах с работодателями по поводу занижения компенсации их продуктивной отдачи (о чем, по мнению зарубежных авторов, «еще недостаточно говорят»)²¹⁷, а также по поводу их интеллектуальной собственности. Это особенно касалось продукта труда ученых и разработчиков, созданного в данной фирме и переходящего в ее собственность. В контракте же фиксируется их право лишь на прежние патенты, публикации и т.п., что обезличивает генерированные ими идеи, ноу-хау и общий интеллектуальный результат их усилий. За этим стояла реальная противоречивость процесса превращения собственности интеллектуальной в важнейший вид современной собственности, которая сказывалась и на отношениях власти в бизнесе.

В деловой сфере повсеместным становилось оспаривание носителями знаний самих *основ власти*, т.е. распоряжения людьми и ресурсами и принятия ответственных решений. По мнению представителей когнитариата, такая власть не должна проистекать только из положения «шефа» в социально-должностной иерархии, безотносительно к обладанию им реальной компетентностью. Сохранение же власти и высокой ответственности за людьми, далеко не всегда знающими и мыслящими, естественно, множило конфликты компетентных подчиненных с руководством по поводу правомерности спущенных им решений. Так, в электронном бизнесе технические специалисты требовали включения их видения проблем в «видение корпоративное».

Становясь всеобщим, убеждение работников в тесной связи власти с компетентностью и информированностью в тенденции могло существенно демократизировать жизнь в деловых организациях, но в начале 2000-х годов реальная картина в них оставалась неоднозначной и власть менеджеров-распорядителей опиралась как на традиционную основу, так и на более современную. Часть их, вопреки оппозиционности подчиненных и акционеров, практиковала централизацию решений «наверху», другая же, особенно в конкурентоспособных фирмах-лидерах, напротив, «несоглашающиеся» кадры поощряла как «наиболее ответственные». В них и зарплата

²¹⁶ См. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или история будущего. «Новая постиндустриальная волна на Западе». С. 354-356.

²¹⁷ Alvesson M. Social identity and the problem of loyalty in knowledge – intensive companies. “Journal of management studies”. Oxf. – N.Y. 2000, v. 37 N 8, p. 1104.

руководителей могла увязываться с качеством их человеческого капитала²¹⁸. В таких фирмах четче проявлялась и тормозящая роль среднего менеджмента, не озабоченного ни собственной компетентностью, ни массовым вовлечением персонала в инновационную активность.

Представители когнитариата были настроены резко критично к «самоназначению» власти и к утвердившимся способам ее осуществления. Они считали ее не связанной с обладанием финансами и другой материальной собственностью навсегда, а напротив, чисто функциональной, предназначенной решать конкретные задачи, а потому доступной каждому компетентному человеку (к тому же выдающему в своих полномочиях не менее важную форму вознаграждения, чем чисто денежное). Отстаивая распределение полномочий в «командах» трудовых и управленческих по уровню способностей и профессионализма их членов, они расширяют поле «столкновения позиций» в этом вопросе, перенося их в дискуссии, референдумы и на другие «площадки» в качестве уже «неотъемлемой части их жизни на работе»²¹⁹.

Исследования 90-х и начала 2000-х годов показали реальное перемешивание власти именно к профессиональным менеджерам. Так, германский феномен признания работниками авторитета их руководителей был напрямую связан с высокой компетентностью последних в этой стране, с их умением аргументировать решения, а также с их «невторжением» в самостоятельные действия подчиненных. И в ряде других развитых стран становилось нормой наличие у руководителей разного ранга необходимого уровня образования и профессионализма.

«Перемещение власти» к людям иного социокультурного типа началось в 80-е годы, когда профессионалы становились наиболее эффективными работниками и получали самостоятельные полномочия, т.е. когда расширился, демократизировался доступ к власти.

На этой основе и происходило ослабление прежних отношений господства – подчинения и превращение их в субъективно неприемлемые для растущего когнитариата и объективно все менее эффективные. Новые работники были способны, по свидетельству исследователей, убеждать менеджеров в своей правоте, превращать свою установку «полагайся на себя» в часть «культуры эффективных автономий» и предпочитали обходиться «без боссов вообще», особенно в децентрализованных деловых структурах²²⁰.

Нараставшие в XX веке нелояльность работников к фирме-работодателю и непризнание авторитетов иерархического происхождения на рубеже XXI-го переросли в отвержение разных видов внешнего контроля над собой, преодоление технократизма в сфере труда и управления, неподчинение безграмотным решениям, борьбу за полноту предоставляемой им информации.

Например, в инновационных американских компаниях члены так называемых групп действия, имевшие двойной статус – и работников прежнего подразделения с прежними нагрузками и прежним «боссом» (менеджером среднего звена), и – участников «команд» по созданию (в сверхурочное время) нового продукта, - вступали в конфликт с такими «боссами» (заинтересованными в сохранении рутинных обязанностей и рутинного контроля), который мог разрешиться, как подчеркивали исследователи, лишь при «революционных прорывах» в области властных полномочий и

²¹⁸ См. Combs J.G., Skill M.S. Managerialist and human capital explanations for key executive pay premium: A contingent perspective. "The Academy of management journal". 2003, v. 46 N 1 p. 71; Joikine J. Fin de la lutte des classes? "Economie et politique", 1992 oct., N 186, p. 27.

²¹⁹ См., например, Hendry J. Strategic decision – making discourse and strategy as social practice. "Journal of management studies". 2000 Nov., v. 37 N 7, p. 962, 964.

²²⁰ Silvesind K.N. The indispensable role of culture. Diss. Oslo. 1997, p. 227, 228; Kahn W.A. Meaning the paradox of selfreliance. "Organizational Dynamics". 2002, v. 30 N 3, p. 254.

«лидерства», когда «боссы», получив комплексную подготовку, становились для подчиненных помощниками и стимуляторами «духа конкурентного чемпионства». В одном из подобных случаев «группа действия» смогла создать за короткий срок принципиально новый продукт, изменивший производство на нескольких заводах компании и положивший начало новому бизнесу²²¹. И руководители деловых организаций были вынуждены признавать устарелость положения, при котором они «больше контролируют других, их же не контролирует никто», что зарубежные авторы считали «фундаментальным изменением» в функционировании бизнеса, лишаящим его роли «Большого брата» по отношению к свободным в своем выборе людям²²².

Это действительно был знаковый сдвиг, воплощавший в себе новый этап в непростом процессе высвобождения наемного работника из-под власти капитала, в том числе персонифицированной и опосредованной менеджерами, администраторами, «шефами» разного уровня. Если длительное время распрявление в работнике человека было связано преимущественно с классовой борьбой против эксплуатации, а позднее – и с требованиями НТП к знаниям и личным качествам работников, например, в автоматизированном производстве, то в последние 10-летия XX века усиливалась роль их самосознания, самостояния и самодостаточности, особенно у работников нового типа. И процесс этот развивался не сам по себе, а в упорной борьбе с институтами власти, начиная с экономической. И негативные тенденции, в частности, к централизации власти, нередко превращали эту борьбу в жесткое противостояние.

Тем не менее, уже с 80-90-х годов в результате этого процесса в фирмах стал утверждаться иной тип социальных отношений, - все более равноправных и нередко партнерских, а прежняя, односторонняя зависимость людей наемного труда сменялась взаимозависимостью их и современного капитала. Последний становился стороной, равно заинтересованной в оптимальном использовании и развитии нематериальных экономических ресурсов, что плохо сочеталось с прежними отношениями подчинения.

Так, многолетнее исследование инновативного поведения работников в глобализировавшейся американской фармацевтической компании, в частности, среди разработчиков нового продукта, показало, что такие меры, как создание международных проектных команд со своими информационными структурами, стимулирование занятых «обычными операциями» к участию в проектных группах и т.п., абсолютно неэффективны при сохранении традиционного типа управления и стандартизированного обучения, систем контроля над трудовыми процессами, включая электронный мониторинг, и той атмосферы всеобщего подчинения, которую респонденты считали «тюремной». В результате фирма получила вместо сотрудничества рабочих - конфликты между их группами, а также их общее сопротивление новациям, с использованием созданных фирмой электронного «кафе» и интранета, для выражения оппозиционности подчиняющим их трудовым и учебным процессам и «всей корпоративной идеологии», лишавшей их возможности «самотрансформации» и «духовной силы».

²²¹ Hershok P.J. et al. From experience: Action teams that work. "Journal of production innovation management". N.Y. 1994, v. 11 N 12, p. 97-102.

²²² Цит. по: Drucker P.F. Peter Drucker on the profession of management, p. 175; "The Futurist". 1994 Nov.-Dec., v. 28 N 6, p. 37.

Такие итоги инновационных начинаний, а также консультации экспертов подвели фирму к необходимости переосмысления «социальной среды труда» и, в частности, типа социальных отношений²²³.

В таком контексте у постиндустриальных работников, естественно, развивался взгляд на назначение управленцев: быть не «начальниками», а гарантами необходимых условий для их труда и для создания ими в процессе его «самих себя».

Все это способствовало переходу инициативы в социальном партнерстве к самим работникам и вело к появлению в деловых организациях новых сетей полномочий и эгалитарных отношений, а тем самым – и к сокращению социальных дистанций внутри наемного персонала. При этом у работников все чаще преобладал мотив достижения не экономической и стратегической власти, а скорее долговременной обоюдности (особенно в условиях инноваций, когда легче предъявлять претензии к характеру использования их знаний, к степени вознаграждения их опыта и к статусным гарантиям). Усилиями таких работников социальные отношения в деловых организациях избавлялись от бюрократического регулирования, все более персонифицировались, становясь, по оценке западных исследователей, «сферой личностных устремлений»²²⁴.

Однако, в эволюции социальных отношений в деловых организациях прогрессировала и другая, усиливаемая глобализацией, тенденция – к их краткосрочности и неустойчивости, явно не сближающая обе стороны, ведущая к их разъединению, взаимному недоверию и противостоянию. Это было естественно для ситуации долговременной неопределенности, когда, по свидетельству М.Кастельса, у людей снижались шансы на «прочные договоренности» и карьерный рост, но усиливались «критичность» и скепсис в отношении перспектив²²⁵.

Тем не менее, при неизбежном сосуществовании этих двух тенденций, на первую и прогрессивную продолжали работать и широкое признание центральной роли развивающегося человека в бизнесе, науке, культуре и общественных процессах, а также сохранявшийся настрой самих работников на отношения сотрудничества.

4.3. В развитии социальных форм жизни деловых организациях

Приток в экономику с 80-х годов массы «знающих» кадров, с их мощной энергетикой и стремлением «жить по-новому», активизировал в фирмах и продолжал развивать жизнотворчество и нормотворчество их персонала.

В конце XX века оно вылилось в формирование работниками своих моделей поведения и создание собственных неформальных общностей, как, например, у разных групп специалистов. В них вырабатываются свои идеалы профессионального творчества и критерии профессионального успеха, поощряются выдвижение смелых инициатив, состязательность, но также солидарность и другие коллективные ценности и нормы. А их последующее превращение в общепринятые превращало такие неформальные образования внутри формальных структур в генераторов их социального обновления.

Новейший пример подобного воздействия – «горячие группы», возникшие в американских компаниях как сообщества работников, увлеченных идеей или проектом и осознающих собственную высокую «миссию». По мнению открывших их ис-

²²³ См. Mc Kinley A. The limits of knowledge management. "New technology, work and employment". Oxf. 2002 July, v. 17 N 2, p. 76-79, 82-87.

²²⁴ Цит. по «СоцИс». 1992, № 6, с.70.

²²⁵ Кастельс М. Цит. соч., с. 31,32.

следователей, они своим энтузиазмом буквально «вспенивали» информационные потоки на местах работы, превращали последние в инновационные и благодаря своей энергии и креативности (спасавшей их организации в кризисных ситуациях²²⁶), могли в течение 5-10 лет стать «таким же обычным для бизнеса элементом, как в свое время трудовые команды»²²⁷. Для венчуров же и мелких инновационных компаний они уже в 2000 году считались наилучшим «строительным блоком».

Ареной нового социального творчества работников становились и сетевые связи, посредством ИКТ, которые ими персонализировались в качестве средства взаимодействия и взаимоподдержки. А там, где компании не обеспечили свой социальный капитал техноорганизационной поддержкой, его носители устанавливали непосредственные личные контакты. Тем самым они усиливали в компаниях ассоциативное начало и обновляли субъектно-объектные отношения, поскольку для них выстраиваемые «сетевые альянсы» с коллегами были не менее важны, чем для бизнеса.

В виртуальных организациях свои «команды» формируют чаще всего сами работники, и они же налаживают контакты с клиентами и деловыми партнерами, учась при этом, по наблюдению Силбера Ли, понимать других людей и себя, убеждать и согласовывать позиции²²⁸. Тем самым они раздвигали границы собственной социализации и наполняли ее более глубоким содержанием. Так, они использовали сети ИКТ для взаимного обучения, а также для согласования позиций по социально-трудовой политике фирмы и солидарных действий, то есть превращали чисто технические средства трудовых коммуникаций в социотехнические.

Кроме того, при социально-информационном обмене к уже принятым в трудовой среде ценностям «честности», «открытости» и уважения интеллектуальной собственности они добавляли ценности «совместности» в использовании информации и знаний, а также всемерного сотрудничества.

В этом спонтанном жизнестроительстве на местах работы создавались и их собственные механизмы адаптации к переменам, и способы влияния на успешность своих организаций, а в ряде случаев - и на межрегиональное выравнивание уровней развития рабочей силы.

Для экономики развивающегося спонтанное творчество работников создавало новые социальные скрепы и тот эффект синергизма, когда важное для отдельных людей и групп ведет ко всеобщему и многоплановому выигрышу.

4.4. В области демократизации фирм

В этой сфере происходил процесс определения новыми работниками своего отношения к демократии не только «экономической» (участию в собственности), но и к «промышленной» (термин XX века, относящийся к «участию в управлении»), поскольку, в отличие от нашедших к этим феноменам свой конструктивный подход индустриальных рабочих и их профсоюзов, им приходилось осмысливать их заново.

Среди постиндустриальных работников особенно заметным был интерес к участию «прямого» (не опосредованному никем, в том числе профсоюзами) и чаще в форме «выражения» (expression), т.е. высказываний по тем или иным вопросам их жизни в организации или ее политики. Для них это был преобладающий способ высказать свой голос на местах работы.

²²⁶ Например, группа технических специалистов в американской пищевой компании сумела спасти от закрытия свой завод, а после кризиса – стать крупнейшим в комьюнити консультантом фирм.

²²⁷ Wenger E. Snyder W.M. Communities of practice: The organizational frontier. "HBR". 2000, v. 78 N 1, p. 144.

²²⁸ Силбер Ли. Цит. соч., с. 169, 170.

Их предпочтения в этой области совпадают до определенной степени с заинтересованностью самих фирм в социальном консенсусе, в «согласовании намерений» и вовлечении персонала в повышение их конкурентоспособности.

В то же время менеджеристская концепция «низового участия» как инструмента достижения своих целей определялась не только техноэкономическими императивами, но и социально-иерархической идеологией топ-менеджеров, поскольку предполагала сохранение за ним стратегически важных полномочий и использование предлагаемого «участия» для «контролируемой интеграции» работников в жизнь компаний, для мобилизации их потенциала и минимизации социальных конфликтов. «Прямое участие», зародившееся в рабочей среде европейских стран в XX веке, стало затем активно адаптироваться бизнесом США, который считал его более эффективным и социально приемлемым, чем участие - «представительное», в частности, профсоюзное, чему он яростно сопротивлялся.

Менеджеристская схема участия (она имела много общего в развитых странах) была внутренне противоречивой и во многом демагогичной, ибо в ней признание «участия работников» исходным пунктом «стратегии применения знаний»²²⁹ соседствовало с сугубо утилитарным использованием «людей знания» и с произвольным сворачиванием их «всемерного вовлечения», когда инновационная фаза сменялась кризисной.

Неоднозначно и отношение к этой форме демократии самого когнитариата, которое не завершило стадию становления, хотя уже определенно исключает обращение к опыту профсоюзов, особенно западноевропейских, накопленному в практике «соопределения» экономической и социальной политики.

В начале XXI века когнитариат в целом был удовлетворен комбинацией индивидуальных контрактов с «прямым выражением» по конкретным вопросам качества трудовой жизни и карьеры и не ставил перед собой более широких задач, типа изменения баланса сил в компаниях (хотя в других сферах своей активности он на него влиял), поскольку его центральный интерес – профессиональное и личностное самоосуществление, в профсоюзных соглашениях не оговариваемое, в его практической деятельности и в контактах с руководством, как правило, достигался. Эти работники гораздо меньше, чем преждее наемное большинство, нуждались в трибунах для протеста, хотя протесты зарождались, особенно при угрозе их занятости или возрождении в фирмах авторитаризма.

Кроме того, когнитариат имел такой инструмент давления на работодателей, как свобода «уходов». Но одновременно в его рядах набирали вес люди и более конструктивных взглядов, готовые изменять status quo на местах своей работы и демократизировать их. Хотя это больше относилось к его среднеклассовой части в лице специалистов и профессиональных менеджеров, а их «решимость», по свидетельству исследователей, обретала практические формы чаще «при ущемлении их статуса»²³⁰. Поэтому в научной литературе конца XX века позиция этих работников в области демократизации бизнес-структур оценивалась как «шаг назад – к участию зависимому», т.е. не дававшему прав на самостоятельные решения²³¹.

Однако при росте их недовольства положением в фирмах, как и озабоченности последних сохранением своих кадров, такой путь «усиления своего голоса» на работе мог вести (и вел) к обновлению общеорганизационной жизни на демократических началах. Это было особенно актуально на фоне, во-первых, тенденции к но-

²²⁹ См. "Revue politique et parlementaire". P. 1987 sept.-oct., N 931, p. 47.

²³⁰ См. Janssen A. etc. Voicing by adapting and innovation employees. "Human relations". N.Y.-L. 1998 July, v. 51 N 7, p. 10; Collom E. Clarifying the cross-class support for workplace democracy. "Berkeley journal of sociology", 2001, v. 45, p. 94, 95.

²³¹ См. Новые технологии и человек. М. 1990, с. 21.

вой централизации решений в фирмах и, во-вторых, - появления внутри когнитариата динамичных «групп влияния» в виде трудовых коллективов, совместного рационализаторства – опоры развивающихся технических комплексов – и все большей самостоятельности структурных автономий.

Вносила вклад в деbüroкратизацию фирм и развившаяся способность новых работников согласовывать свои позиции в интерактивном обмене, на семинарах и конференциях, в том числе по вопросам разграничения полномочий, и их готовность отвечать на «вызовы времени». Благодаря этому, внутри компаний появлялись «школы демократического лидерства», упрощались неофициальные переговоры с руководством о сотрудничестве участников проектов со специалистами компаний и по другим важным вопросам, не отраженным ни в коллективных договорах, ни в трудовом законодательстве.

В результате в начале XXI века в делах западных фирм уже участвовали «так или иначе» в среднем 70% их персонала (в скандинавских странах, Германии, Австрии и Швейцарии – до 74-76%)²³².

При этом для корректировки политики своих компаний и для других солидарных действий многие группы работников активно использовали средства ИКТ. Они создавали собственные электронные бюллетени, а через интранеты (внутренние электронные сети) - свои группы интересов, спланировали единомышленников в разных подразделениях и филиалах фирм, информировали топ-менеджмент о своих предложениях и дискуссировали с ним. Это готовило их к более решительным формам «вмешательства», а «низовому участию» придавало все более действенный характер. Последнее стало для них не дополнением к индивидуальному контракту, а самостоятельным средством влияния, эффективным и в экономическом плане²³³, и в социальном.

Все это усиливало договорные позиции работников и их способность к протесту, в том числе против «видимости внимания» к их заявлениям. Именно их активизация на этом поприще превращала вводимое часто по инициативе «верхов» «прямое участие» в инструмент утверждения в деловых организациях демократических начал, т.е. приоритетности диалога, совместных обсуждений и договоренностей вместо лобового противостояния, недоверия и враждебности. Но при этом они уже были готовы при необходимости противодействовать ущемлению их статуса и прав.

Правда, эффективность данного инструмента непостоянна и зависима от наличия у работников социальных гарантий, от оценки ими прочности своего положения в организации, а также от опыта использования этой формы демократии. При таких условиях она реально служит своему прямому назначению и сопровождается предваряющими важные решения дискуссиями, встречными потоками информации и расширением поля самостоятельности работников в трудовой и общеорганизационной деятельности.

В этом контексте явно необоснованной выглядит бытующая, в том числе у отечественных авторов, точка зрения о том, что в силу неспособности «демократической массы» к принятию компетентных решений необходимость социальной иерархии внутри наемного персонала должна сохраняться. Она неадекватна новейшей ситуации, когда включающиеся в процесс принятия решений компетентные работники уже *способны* существенно обогащать эти решения, улучшать их качество и придавать им социальную направленность. Так, исследователи, считавшие менталитет

²³² Мейтланд Р., Хординг Ст. Участие работников в деятельности компании. Анализ результатов. «Европейское качество». М. 2002, № 6, с. 23.

²³³ По данным исследования 1999-2001 годов в 40 крупнейших фирмах мира, их эффективность коррелировала со степенью «участия» их персонала (Мейтланд Р., Хорнинг Ст. Цит. соч., с. 30).

американского менеджмента еще «достаточно рационалистичным», связывали демократизацию фирм в этой стране преимущественно с такими внутренними процессами, как диверсификации интересов и автономизация структур, а также рост ответственности работников за деятельность своей организации. В них видели «краеугольный камень» возможной замены «власти, опирающейся на структуру» - властью на базе вносимых работниками «новых социальных отношений»²³⁴.

Симптоматично, что и сам высший менеджмент начал считать «сдвиг», воплощенный в упомянутых процессах, не только неизбежным, но и необходимым. Отсюда и его отход от манипуляций с «участием кадров», стремление их закрепить и расширить их доступ к массивам информации.

Все это способствовало углублению демократизации деловых организаций и в перспективе могло, по мнению теоретика экономической демократии Р.Даля, подтолкнуть инновационные компании, типа венчуров, где работники наиболее самостоятельны, к введению самоуправления²³⁵.

4.5. В сфере практического управления фирмами

В своем влиянии на конкретные области управления постиндустриальные работники, в отличие от индустриальных, опираются не на классовое противостояние, а на свойства собственного созидательного потенциала и на изменения в основах власти и формах ее применения. Это заметно психологизирует менеджеристскую деятельность в ее разных сферах, начиная с **управления людьми**.

Современные менеджеры достаточно хорошо понимают зависимость успешности любых процессов в фирмах от качества кадров, от их компетентности и мотивации и продолжают начатое в XX веке постижение человеческого естества работников, которое, по прогнозу социологов, может привести к «поистине революционным последствиям»²³⁶. Переход к подобному «просвещенному» менеджменту в течение последних 10-летий XX века и начала XXI-го еще не завершен, но его заметно катализировали упомянутые социальные процессы внутри фирм, в частности, радикализация позиций их персонала.

Люди наемного труда, особенно интеллектуального, все категоричнее отвергали проявления авторитарности, командования и принуждения, сопровождаемые аргументами типа «потому, что я босс» и «работник здесь только для того, чтобы выполнять данное задание»²³⁷. Все это стало неуместным в мире автономных деловых структур и самостоятельных, убежденных в своей правоте работников НИОКР и венчуров, инженеров-технологов и специалистов по ИТ, а также дипломированных техников и рабочих наукоемких производств.

У них традиционное недоверие людей наемного труда «к хозяевам» переросло в открытый протест иерархическому контролю и «армейским» методам управления кадрами. И сама концепция последнего в фирмах, начиная с 80-х годов прошлого столетия, стала меняться на более демократическую и человекоориентированную. Уточнялся и проверялся на практике и стиль этого управления. Эти сдвиги получили более определенные очертания на рубеже XXI века, в первую

²³⁴ См. Butcher D., Clarke M. Organizational politics. The cornerstone for organizational democracy. "Organizational Dynamics", 2002, v. 31 N 2, p. 35, 42.

²³⁵ Даль Р.И. Введение в экономическую демократию. М. 1991, с. 112.

²³⁶ См. Маслоу о менеджменте, с. 15.

²³⁷ Подробнее см. Cialdini R.B. Harnessing the science of persuasion. "HBR". 2001 Oct., v. 79 N p. 72; Mc Cabe D. Factory innovation and management machinations of power. "Journal of management studies". 2000 Nov., V. 37 N 7, p. 936.

очередь в информационно-инновационной бизнес-среде, где преобладали кадры профессионалов.

По свидетельству последователей А. Маслоу, среди теоретиков и практиков менеджмента начала 2000-х годов, авторитаризм работал тем хуже, чем выше было «психологическое здоровье подчиненных», поскольку люди, «вкусившие свободы», оказались в этой сфере демократизации управления не менее влиятельными, чем в сфере «прямого участия» в нем²³⁸.

Практически это выливалось в замену многих единоличных решений «шефов» коллегиальными, включение менеджеров разного уровня во внутренние сетевые связи подчиненных, учебу у них и большее внимание к сферам их самоотжествления с профессиональной деятельностью, трудовой группой или с фирмой.

Постоянно сталкиваясь с проявлениями кризиса прежних основ полномочий и власти, они неизбежно обращались к методам убеждения, согласования и стимулирования, а также к освоению новых функций: облегчения автономным коллективам их широких социально-профессиональных связей, а их членам – наиболее полной самореализации. Начали они пополнять и собственные знания, в первую очередь, социальные и психологические.

Эмпирические исследования подтвердили связь «лояльности и дружелюбия» руководителей к подчиненным как с демократизацией бизнес-структур, так и с их конкурентоспособностью (для последней, считал ряд авторов, «устаревший стиль руководства ничуть не лучше устаревшего оборудования»)²³⁹.

Популяризовавшийся еще со времен «человеческих отношений в промышленности» демократический тип лидерства и лидеров стал, наконец, престижным и сопрягаемым с высокой ответственностью руководителей перед персоналом, с их ролью «спонсоров и наставников», создателей атмосферы доверия и взаимоподдержки, а не «разделения людей по рангам». Такой тип руководителя, менее зависимый от сохранения иерархичности и более функциональный в своем соответствии ситуации и решаемым задачам, лучше отвечает психологии людей, выросших в демократическом обществе и привнесших свое самосознание на места современной работы. Он также облегчает пополнение рядов сегодняшних лидеров новыми, выдвигаемыми снизу, нередко с уникальными качествами. Такие уже появились в фирмах и, становясь по-своему незаменимыми, реально соединяют свои социальные позиции с демократизацией последних.

Фактически рассмотренный выше процесс явился актуализацией и реализацией идей зарубежных гуманистов 30-60-х годов, на принятие которых (и созревание широких общественных условий для них) потребовалось достаточно много времени и подвижнических усилий. Тем не менее, понимание ненаучности и неэффективности «командования» стало реальностью. И произошло это, как подчеркивают восприимчивые к этим идеям, в силу их «нравственности и продуктивности»²⁴⁰. Хотя процесс этот протекал не гладко и сопровождался упорством традиционного менеджмента в сохранении *de facto* его контрольно-распорядительных полномочий, как и авторитарного осуществления последних, что не мешало его риторике о демократическом лидерстве.

По данным эмпирических исследований и других публикаций 80-90-х годов (подробный анализ тех и других проделал Д.Маккэйб²⁴¹), в тот период в рядах менеджеров сосуществовали оба подхода к «управлению людьми», и эта двойствен-

²³⁸ Маслоу о менеджменте, с. 160, 391.

²³⁹ Маслоу о менеджменте, с. 150, 392.

²⁴⁰ См. Маслоу о менеджменте, с. 66, 67, 328.

²⁴¹ Mc Cabe D. Op. cit.

ность сохранялась в начале 2000-х – в силу отмеченной этим автором заинтересованности менеджмента, с одной стороны, в инновативности фирм, с другой, - в необходимости подчинять мобилизуемый им персонал своему видению проблем²⁴².

При нарастании экономических сложностей в конце XX- начала XXI веков сторонников жесткого стиля управления и единоличных властных решений в его рядах прибавлялось. И если в середине 90-х годов зарубежные авторы могли считать, что востребованный подход к работникам «как к высокоразвитым людям» сделает в перспективе проблему лидерства «излишней вообще»²⁴³, то в начале 2000-х в литературе распространялся уже «ситуационный подход» к выбору типа управления как «пока оправдывающий себя»²⁴⁴.

Он выглядел более реалистичным, учитывавшим произошедшие изменения, но упускал из виду тот непреложный факт, что все чаще в «критических ситуациях» именно знающие и думающие работники подсказывали эффективный выход из положения. Игнорировалась и эмпирически доказанная связь «наиболее правильных решений» с их внятностью и приемлемостью для персонала, с достижением консенсуса в предварительных обсуждениях и разного рода коммуникациях, т.е. с «социальной легитимацией» решений, а не только с намерениями менеджмента и его пониманием «рационального»²⁴⁵. Придание смыслов совместной деятельности в организациях и ее «постоянные переоценки в постоянных коммуникациях» зарубежные авторы считали первейшей задачей социальной практики компаний и их «культуры»²⁴⁶.

Влияние новых работников на **управление трудовыми процессами** проявлялось в демонополизации последнего, в лишении менеджмента прерогатив одностороннего преобразования этой сферы, включая введение новых видов и оргмоделей труда.

При подобных нововведениях менеджменту уже приходилось учитывать их восприятие работниками, а также учиться «жить в другой культуре», т.е. прежде всего «без социального сепаратизма» в трудовых процессах и в образе «жизни на работе» (в питании, отдыхе, парковках), а также без «боязни делить власть» и без «защиты традиционных оценок и форм вознаграждения усилий»²⁴⁷.

Вмешательство самих работников в эту центральную для них и для бизнеса сферу деятельности влекло за собой целый комплекс изменений в самом менеджменте – от типа отношений руководителей и руководимых до культуры организации. И чем радикальнее было это воздействие, тем многообразнее становились его последствия.

Это очевидно на примере изменения самих функций менеджеров по труду. Так, превращение преобразования трудовых процессов в предмет все большей заботы и творчества самих работников, которые к тому же лучше «шефов» знали, как превратить свой потенциал в эффективный результат, менеджменту оставались лишь ответственность за слаженность их действий и обеспечение последних материальными и информационными условиями (например, данными о текущих результатах и их труда, и принимаемых ими решений).

²⁴² Mc Cabe D. Op. cit., p. 932, 933, 937.

²⁴³ См., например, Sivesind K.H. Op. cit., p. 208.

²⁴⁴ Combs J.G., Skill M.S. Op. cit., p. 71.

²⁴⁵ Hendry J. Op.cit., p. 764, 971-973.

²⁴⁶ Hendry J. Op.cit., p. 268.

²⁴⁷ Delivering exceptional performance: Aligning the potential of organizations, teams and individuals. L. etc. 1996, p. 50.

Поэтому управление трудом превращалось преимущественно в управление работающими людьми, строящееся на доверии к их способностям, оценкам, выбору. Отсюда – появление «мягкого» и «гибкого» регулирования трудовых процессов, широкого консультирования работников и выяснения их реальных интересов при стимулировании трудовой отдачи.

В сфере управления знаниями сегодняшний менеджмент особенно заинтересован, во-первых, в концентрации максимального числа носителей персонифицированных знаний (так, в 90-е годы в крупном американском бизнесе использовалось до 10 млн. работников по 60 профилям²⁴⁸ и в наращивании интеллектуального багажа у наличного персонала, а, во-вторых, в эффективности использования этого ресурса в тесной увязке с эффективным маркетингом. В процессе аккумуляции знаний, особенно в компаниях инновативных, решающую роль играли работники с мыслительно-синтезирующими способностями. Их привлекали в службы «системной организации знаний», особенно знаний специалистов: разработчиков, конструкторов, технологов. В диалогах, консультациях, обсуждениях с последними эти знания соединялись с их суждениями, оценками, предложениями.

Однако для современных фирм процесс аккумуляции знаний оказался менее трудным, чем процесс их последующего широкого распространения. Столь необходимый бизнесу, построенному на знаниях, он наталкивался на сопротивление многих «знающих» работников превращению этого ресурса в общеорганизационное достояние, на нежелание делиться «ни с кем-либо другим, ни с фирмой»²⁴⁹, что объяснимо в условиях, когда знания как «продаваемая ценность» становились для работника инструментом статуса, карьеры и конкуренции с другими.

В поисках способов решения этой проблемы компании меняли акценты в своей политике, перенося их с поощрений «за лучшие знания» (что лишь усиливало соперничество между работниками) на различные меры привязывания их к своей организации, достижения самоотождествления с нею. Это были и более полное использование знаний работников при нововведениях, и знаки внимания руководителей к носителям ценных знаний, в том числе выражение готовности учиться у них.

Подход наиболее динамичных фирм к этой проблеме уже отличается комплексностью. Такие гиганты, как «Херох», «Microsoft», «PPAмосо», использовали механизмы групповой психологии в трудовых коллективах и диагностику позиций всех членов организации, создавали инфраструктуры для обмена знаниями, включая экспертные, и их совместного использования. Поощрялась «подача идей» и оказывалась помощь в их продвижении, работников консультировали, используя располагаемые компаниями интеллектуальные резервы²⁵⁰. Это дало неплохие результаты. Например, на предприятиях «Херох» обмен знаниями на 80% обеспечивался самими работниками и только на 20% - техническими средствами. А персонал «Microsoft» обменивался своим ноу-хау и секретами «наилучшей практики» как в своей среде, так и с внешними партнерами. В таких фирмах топ-менеджмент хорошо понимал, что его эффективность и собственное положение зависят от его способности «транслировать» по организации запас знаний, добиваться их усвоения и свободной интерпретации всеми работающими²⁵¹.

²⁴⁸ Drucker P.F. Peter Drucker on the profession of management, p. 159, 168.

²⁴⁹ На рубеже XXI века в обследованных американских компаниях их персонал особенно дорожил знаниями неявными и только 4% его превращали их в коллективные (Husted R., Michailova S. Diagnosing and fighting knowledge sharing hostility. "Organizational Dynamics". 2002, v. 31 N 1, p. 60-64.

²⁵⁰ Так, «Херох» через информационную сеть «Эврика» осуществляет дистанционное консультирование тысяч своих работников.

²⁵¹ Husted K., Michailova S. O. cit., p. 63-66, 68-70.

В области управления знаниями новые работники подняли еще одну важную проблему – демократизации доступа к необходимой им информации в качестве современного условия совладения и соуправления в фирмах. В тех же целях внутри последних производился отбор таких технических средств информации и коммуникаций, которые отличались наибольшей «открытостью» и соответствием запросам их пользователей. В тех же целях электронная почта дополнялась сетевой онлайновой связью и совместными электронными Бюллетенями.

В области модернизации и технической политики компаний для когнитариата успешно продолжался нараставшей с XX века процесс высвобождения работника из-под господства техники как овеществленного капитала, сопровождаемый решительным противодействием всем проявлениям технократизма, включая всплески технического фетишизма, абстрактной рациональности, игнорирующей субъективное начало в труде, и технологического (электронного) контроля над работниками.

В отличие от индустриальных рабочих, добивавшихся в 50-70е годы контроля над техно-технологической модернизацией, преимущественно в производстве, работники постиндустриального типа больше связанные со средствами ИТ и свободно оперирующие ими, руководствовались собственным взглядом на назначение средств труда, на способ их применения и вектор дальнейшего развития.

Подобно тому, как технократизм был создан вполне определенным историческим типом людей²⁵², характер современной техники и принципы ее применения также определяют иные люди – в лице бизнесменов, менеджеров и работников постиндустриального этапа. И их позиция как элемент новой экономической культуры будет влиять на характер техно-технологического прогресса и его коэволюции с человеческим потенциалом. Уже в конце 90-х годов, по мнению теоретика постиндустриализма Д.Белла, вполне реальной виделась смена «чисто технократической консервации модернистского (индустриалистского – Э.В.) подхода» - «плюрализмом выборов», в том числе «личностных»²⁵³. Это наблюдалось и в производственном труде, где «знающий» рабочий стоял «рядом» с системой машин, и в труде ученых, конструкторов и других специалистов, а также техников, свободно выбирающих технические средства контроля своего труда.

В итоге коэволюция техносферы и сферы социально-антропологической уже ощущается и дает свои результаты, например, в виде сложения потенциалов интеллекта естественного и искусственного, хотя при этом постоянно усиливается влияние людей на человеко-машинные системы как их создателей и эксплуатантов. А это уже более зрелые социальные условия для дальнейшего хода НТП, в том числе для широкой эргономизации средств труда.

Применительно к бурно развивающейся их информационной группе это проявлялось в использовании фирмами и более «дружелюбных» к человеку компьютеров и компьютерных систем (например, для совместного группового труда), как и их программ, а также видеоконференций и других современных систем взаимодействия человека с техникой. Все эти средства несли печать вызова работников «технике XX века» и императива ее «социализации», о которых заговорили в 90-е годы и которые на рубеже XXI века привели к констатации того, что «править» подобными системами «стали люди», а доминирование техники «заканчивает свой век»²⁵⁴.

²⁵² Так, критик индустриальной цивилизации Н.Бердяев считал возникший в ней «культ машинизма» прямой проекцией «антигуманизма» его создателей (Бердяев Н.А. Человек и машина. «Вопросы философии». 1989, № 3, с. 161).

²⁵³ Bell D. The cultural contradictions of capitalism. N.Y. 1996, p. 25.

²⁵⁴ Robin K., Cornford J. Bringing it all back home. "Futures". 1990 Sept., v. 22 N 6, p. 874, 879; Delivering exceptional performance, p. 5.

Если для автоматизации и информатизации труда 70-80-х годов и частично 90-х был нередкостью инженерный подход к его субъекту, то затем стало возможным говорить о возобладании живого труда над овеществленным. С этим важным фактом была связана и ориентация технической политики фирм на запросы не только производства и рынка, но и новых работников. Она включала создание при технических и иных инновациях условий для свободного овладения ими – в виде дообучения, переобучения, а также участия в их осуществлении. Но и в начале 2000-х годов, по свидетельству зарубежных авторов, для части фирм следование в модернизации не чисто техническим, а социотехническим принципам оставалось еще «делом наименее труднейшим»²⁵⁵, и в этом случае силой их социальной переориентации и противодействия технологическому подавлению работника успешно выступал когнитариат.

В сфере управления инновациями, как и в управлении трудом, когнитариат сопротивлялся прежде всего односторонности в их инициации и осуществлении менеджментом, хотя свое участие в этих процессах «люди знания» считали естественным продолжением их профессиональной деятельности. И для них было правомерным собственное «встречное» воздействие на инновативность компаний – идеями и коррективами.

Активность их позиции в этих вопросах заставляла руководство наиболее динамичных фирм менять и культуру инноваций, включать в нее, в том числе, психологическую подготовку работников, начиная с обсуждений на всех уровнях целей перемен, их характера и возможных социальных последствий. По оценке исследователей, рост новаторства, коллективного рационализаторства, а также «непрограммируемого и многовариантного вмешательства» массы наемных работников – от профессионалов до торговых агентов и операторов автоматики – за 80-2000-е годы «превратил отдельные серии изменений – в подлинное движение»²⁵⁶.

Включаясь в инновации как в важнейшую составляющую их созидательности, представители когнитариата формировали свою атмосферу креативности и ее организационные формы – в виде групп интересов, «мозговых атак» на проблему, мобилизации коллективных резервов для внесения нестандартных предложений. Работники сферы НИОКР на принципах открытости и доверия обменивались знаниями и идеями с персоналом других подразделений фирм. Молодые интеллектуалы Силиконовой Долины – своим культом смелых идей и достойного вознаграждения за риск – создали атмосферу генерирования новаций, «невозможную», по признанию западных авторов, «в бюрократической организации, где все решает топ-менеджмент», и стали соучастниками выработки новых стратегий²⁵⁷. В этой деятельности первая роль принадлежала людям талантливым и увлеченным, подсевшими на иглу «изменения мира». Но в то же время, переходя из проекта в проект, изобретая новые способы своей трудовой жизнедеятельности, они видели в этом альтернативу уходу из компаний и более конструктивный способ укрепления в них своего статуса.

На этой базе и развился тот «радикальный рост креативности», который зафиксировали исследователи в передовых фирмах Запада и Востока в конце 90-х – начале 2000-х годов²⁵⁸, а создаваемая этими людьми культура инноваций быстро ассимилировалась общекорпоративными культурами. Например, опытные операторы американского энергораспределительного предприятия, внеся свои коррективы в абстрактное инженерно-менеджеристское видение автоматизации распределительного процесса и заставив сохранить при его дистанционном компьютерном контроле

²⁵⁵ Маслоу о менеджменте, с. 259.

²⁵⁶ См. Alter N. Les innovateurs du quotidien. „L'innovation dans les entreprises. „Futuribles“. P. 2002, N 271, p. 6.

²⁵⁷ Hamel J. Bringing Silicon Valley inside. „HBR“. 1999, v. 77 N 5, p. 77-79.

²⁵⁸ См. Leavy B. Creativity. The new imperative. „Journal of general management“. Oxf. 2000 Autumn., v. 28 N 10, p. 81; Global integration and challenges, p. 39.

еще и «ручной, персонифицированный», устранили узкие места проекта. Их правота и мудрость как «знающих практиков» подтвердились затем в энергетике США и Германии²⁵⁹.

В сфере информатики, даже при организационных нововведениях, работники по своей инициативе обновляли и информационные системы, и характер самой информации. Инженеры, конструкторы и другие технические специалисты, соединяя свой профессионализм с социально-экономическими знаниями и своей общей культурой, учитывали в новаторских разработках их возможные гуманитарные последствия, беря на себя реализацию социальной ответственности бизнеса. Из их рядов начинали выдвигаться «инновационные лидеры», хотя это явление было редким (в 90-е годы из сотен групповых лидеров старт «действительно существенным изменениям» давали лишь единицы²⁶⁰).

Утверждавшийся в фирмах феномен **совместной** инновационной деятельности уже имел тенденцию к глобализации. Так, топ-менеджеры ряда крупнейших компаний мира исходили из убеждения, что инновации рождаются «из множества инициатив» и всеобщей креативности²⁶¹.

Практиковалось и подключение к инновационной деятельности фирм, наряду с потребителями и интеллектуальных кадров их экономических партнеров, что наращивало их новаторский потенциал и способно было дать им, по мнению ряда авторов, вместе с «плюрализмом участников» и «целую армию консультантов»²⁶².

Культура компаний как специфическая сфера управления также становилась в них ареной столкновения интересов, а часто и их конфликта, особенно при навязывании социально и личностно зрелым работникам устаревающих правил, норм и установок, т.е. на почве дисбаланса их «внутреннего мира» и «мира внешнего», особенно крайне рационализированного и подавляющего.

В этом случае работники выступали уже не столько как «объект» или «продукт» общеорганизационной культуры, сколько как субъект ее изменения и, в частности, подведения под ее развитие своей ценностно-нормативной базы.

Такое воздействие начиналось с установок их трудового поведения, с внесения в него принципов доверия, взаимодействия и взаимоподдержки, а также максимальной самостоятельности и самоконтроля, что значительно облегчалось в условиях деятельности децентрализованной и автономной, при которых работники, по свидетельству исследователей, чаще диктовали «свои правила игры» и пополняли ими корпоративную культуру²⁶³.

Их вызов культурному status quo в фирмах, недовольство «общепринятым» в них, например, типом лидерства, вели к обновлению самой деловой философии, а также к увольнению скомпрометировавших себя менеджеров.

В корпоративную культуру все чаще включались ценности демократичности жизни в организации, всестороннего информирования персонала, в том числе о делах последней, и «совместной ответственности» за них. Все это и позволило исследователям констатировать в начале XXI века факт «реального корректирования и

²⁵⁹ Meier von, A. Occupational culture as challenge to technical innovation. "IEEE transactions in engineering management". N.Y. 1999 Febr., v. 46 N 1, p. 105-109.

²⁶⁰ Oden H.W. Managing corporate culture innovation and intrapreneurship. Westport, Conn. – L. 1997, p. 51.

²⁶¹ См. Alter N. Op. cit., p. 14, 16, 18-23; Aggarwal S. Re-engineering and Breakthrough or little new. "International journal of technology management". Geneva. 1997, v. 13 N 3, p. 329, 534, 535, 543.

²⁶² Aggarwal S. Op. cit., p. 343.

²⁶³ Рюэрг-Штюрм И., Ахтенхаген А. Сетевые организационно-управленческие формы – мода или необходимость? «Проблемы теории и практики управления». 2000, № 6, с. 70.

изменения культуры современных фирм»²⁶⁴, т.е. обновления когнитариатом в них культурных механизмов управления.

Спонтанное культурное творчество персонала деловых организаций, вступившее в отношения активного взаимовлияния с традиционной (и введенной одно-сторонне) культурой компаний было усилено новым феноменом – рождением обще-организационной культуры уже из множества культурных инициатив, из субкультур различных групп работников и автономных структур, т.е. превращением индивидуально и локально ценимого в совместные ценности.

При этом обновляющий потенциал разнился по группам когнитариата. Он был выше, например, у чаще коммуницирующих с коллегами и клиентами и слабее у административных кадров, приверженных формальным правилам и процедурам. Но в целом в бизнес-культуре уже ощущалось давление «знающих работников» на представления о компаниях, об их «миссии» и «воззрениях» (mission and vision), а также на определение целей и путей их реализации. Фирмам пришлось считаться с плюрализмом ценностей и предпочтений, проявлять внимание к возникающим субкультурам работников, в том числе к девиантным («отклоняющимся») – как способным дать начало венчурным и другим самобытным динамичным структурам²⁶⁵. Культурой фирм уже признавалась и самооценочность развившегося в работнике человека, которую, он еще в 80-90-е упорно отстаивал.

Эволюционирующий «гибридный» тип деловой культуры, все более распространяясь, становился и глобальным. Он уже был присущ тем ТНК и другим акторам мирового хозяйства, которые считались не только с давлением внешней – рыночной - среды, но и с растущей влиятельностью среды внутренней, социокультурной, что поддерживало в изменившихся условиях потенциал антропоцентристского поворота в деловом мире²⁶⁶.

Последний, определившийся в XX веке, как знаковый, оставался и в начале 2000-х годов противоречивым и затрудняемым «непродуктивной позицией топ-менеджмента», его оторванностью от самочувствия самих работников в деловых организациях (Д.Маккабе)²⁶⁷. И в таком контексте особую важность приобретает дальнейшая социокультурная активизация когнитариата.

В сфере управления человеческими ресурсами и кадровой политики компаний влияние когнитариата естественно возрастало вместе с его долей в национальной рабочей силе, с персонификацией труда и трудовых отношений, с прорывом прежнего отношения господства-подчинения.

Все новейшая история капиталистического управления протекала под знаком превращения этой его сферы в ключевую, с неизбежным поворотом к человеческой специфике развивавшихся работников. И они, особенно в лице когнитариата, меняли сами понятие «человеческих ресурсов» и «человеческого капитала», придавая им новое содержание и новые ипостаси.

Опираясь на профессиональный и социально-личностный ресурс наемного капитала, менеджмент неизбежно должен был руководствоваться принципами уважения его, максимально полного использования и развития. По свидетельству его

²⁶⁴ См., например, Despain J.E. et al. Work values at Caterpillar. A process. "Organizational Dynamics". 2003, v. 32 N 4, p. 406-409.

²⁶⁵ Подробнее см. Hofstede G. Identifying organizational subculture. An empirical approach. "Journal of management studies". 1998, v. 35 N 1, p. 11; Rose M. IT professionals and organizational ascendancy. "New technology, work and employment". 2002 Nov., v. 17 N 3, p. 167.

²⁶⁶ Подробнее см. Hofstede G. Identifying organizational subculture. An empirical approach. "Journal of management studies". 1998, v. 35 N 1, p. 11; Rose M. IT professionals and organizational ascendancy. "New technology, work and employment". 2002 Nov., v. 17 N 3, p. 167.

²⁶⁷ Mc Cabe D. Op. cit., p. 945.

теоретиков, для него «человеческие ресурсы» - это прежде всего «индивиды, с их специфическим вкладом в дела организации»²⁶⁸. Подобный подход, явно не чисто экономический, предполагал вложения в удовлетворение собственно человеческих потребностей этих «индивидов» (от расходов на их здоровье до создания условий их личностного совершенствования), а также рекрутирование и всемерное поощрение людей с уникальными качествами.

Этот подход отразил, во-первых, превращение воспроизводства рабочей силы в процесс многосоставной, с подключением к нему механизмов природно-генетических, воспитательных, социокультурных, а, во-вторых – нарастающее встречное воздействие рабочей силы на эволюцию самого менеджмента. Так, признание последним человеческой специфики кадров «наименее управляемым» из активов фирм повлекло за собой изменение и принципов, и инфраструктур их формирования, а также системы регулирующих нормативов. Не случайно превращению развития этих кадров в актуальнейший из приоритетов компаний сопутствовало изменение отношений с ними в сторону большей согласованности и возможности партнерства.

Менеджмент успешных и динамичных фирм ускоренно переориентировался на потенциал людей талантливых и нацеленных на решение новых и сложных задач, что обеспечивало выигрыш, намного превосходящий издержки и трудности управления ими.

В условиях, когда ждать от работников преданности своей компании становилось делом нереальным, быстро развивались альтернативные формы стимулирования кадров – посредством поддержания их уникальной рабочей силы и способности «быть нанятым», механизмов «совместного достижения целей», возрождавшегося «психологического контракта» и других мер, существенно дополняющих достойное денежное вознаграждение.

Еще одной новацией в этой области стала озабоченность фирм своей «социальной эффективностью». К ее индикаторам относились степень социальной ответственности бизнеса, в частности, перед своим персоналом, и степень самоотождествления последнего с деловой организацией, включая наличие у него «доли собственности и власти» в ней²⁶⁹. Например, в американской группе «GIGNA» по производству средств информатики политика «стимулирования – закрепления» кадров включала содействие им в овладении теле-работой, формы их дообучения, в том числе навыкам управления, гарантии успешной карьеры²⁷⁰.

Становясь и гибче, и разнообразнее, политика управления человеческими ресурсами включила уже и внимание к контрактникам, особенно обладавшим «портфелем компетентностей» (вокруг них, по свидетельству зарубежных авторов) «мог конструироваться современный бизнес»²⁷¹.

Добиваясь всеми мерами преданности кадров своей «команде», проектной группе или другой автономной структуре, а также обновляя базис своих отношений с ними, крупнейшие национальные и мировые фирмы уже с конца XX века стали превращать свои отделы по человеческим ресурсам в «универсальный», по оценкам исследователей, «механизм производства нужных человеческих способностей»²⁷².

²⁶⁸ См. Drucker P.F. Peter Drucker on the profession of management, p. 124.

²⁶⁹ Greenberg D.W., Turban D.B. Corporate social performance as competitive advantage in attracting quality workforce. "Business and society". L. – New Dehli. 2000 Sept., v. 39 N 2, p. 254, 257.

²⁷⁰ Telework: The impact on workplace policy, p. 95-98.

²⁷¹ См. Cohen L., Mallon M. The transition from the organizational employment to portfolio working. Perception of "boundarylessness", "Work, employment & society". 1999, v. 13 N 2, p. 339.

²⁷² Delivering exceptional performance, p. 133; Amit R., Bellcourt M. Human resources management process. "European management journal". Oxf. 1999, v. 17 N 2, p. 177.

Но и носители этих способностей еще с 80-90-х годов наращивали потенциал собственного воздействия на этот процесс. Так, образованная молодежь в США резко критиковала национальный менеджмент за инерционность в осознании важности таких вещей, как научно-техническая модернизация сферы труда, умножение новых специальностей и продолженное обучение работников²⁷³. Поэтому в том, что в начале XXI века бизнес вкладывал в свой человеческий капитал втрое больше, чем в собственно технику²⁷⁴, велика заслуга и обладателей последнего, как и в заинтересованности менеджеров по человеческим ресурсам в работниках, способных быть мотором собственного развития.

Важным моментом влияния самих работников на последнее стало использование ими растущих возможностей альтернативной занятости, попросту «уходов» с данного места работы, заставлявшее фирмы всем процессам в этой сфере: образовательным, стимулирующим и другим, - придавать еще и функцию сохранения выращиваемых кадров. Симптоматично, что они начали готовить свои кадры с возможным обращением к рынку труда или «самонайму» - посредством их дальнейшей профессионализации, тренингов, имитирующих процедуру найма, и т.д., то есть расширять сферу социальной ответственности перед ними. Не случайно фактор альтернативной занятости в научных кругах отнесли к движущим силам формирования и использования человеческих ресурсов.

Развитие последних внутри фирм не сводилось к одним лишь образовательным процессам, но включило в себя и переводы работников с одного вида деятельности на другой, их ротацию между разными подразделениями – для накопления разнообразного опыта и совершенствования в ходе практической карьеры. Это было особенно важно для работы в венчурах, автономных структурах, в гибких бизнес-альянсах, для которых наличие у работника только «учебного опыта» стало нежелательным и «контпродуктивным»²⁷⁵.

И здесь вектор усилий как руководства фирм, так и самих работников совпал, однако, последние, особенно молодые, в своем нетерпении создавать как можно раньше (уже на первой работе) хороший трамплин для последующей карьеры явно опережали, по наблюдениям исследователей, официальные инициативы, что заставляло компании соответственно «подтягиваться». Так, западноевропейские фирмы начали формировать у своих работников трансфертный, т.е. переносимый, багаж знаний и навыков, что придавало им большую мобильность, а рынку труда - динамичность²⁷⁶.

Эти процессы протекали в соответствующем социетальном контексте, поскольку им предшествовала и сопутствовала острая критика в научных и отчасти в деловых кругах инерции «чисто экономического» и технократического подхода к развитию национальной рабочей силы в ущерб подходу социально-гуманистическому, призванному сопровождать экономический и общественный прогресс. И общественность связывала именно с его торможением волну абсентизма в фирмах и перетока их персонала туда, где было больше шансов на реализацию его стремлений.

Это критика распространялась и на существенный лаг между позициями бизнесменов и топ-менеджеров и быстро обновлявшимися позициями их работников,

²⁷³ "Fortune". Los-Angeles. 1985 Nov. 11, v. 112 N 11, p. 82-84.

²⁷⁴ «Менеджмент в России и за рубежом». М. 2001 июль-август, с. 10.

²⁷⁵ См., например. Drucker P.F. Peter Drucker on profession of management, p. 176-180.

²⁷⁶ Larssen R. et al. Career des – integrations and reintegrations in mergers and acquisitions. "European management journal". 2001, v. 19 N 6, p. 611-618; "The labor Situation on Japan 2002/2003. Tokyo. 2002, p.30.

заставлявший последних брать в свои руки создание основ своего самовоспроизводства в современном и перспективном качестве²⁷⁷.

Это относилось и к развитию их **социального капитала** как актуализировавшейся составляющей капитала человеческого. Понятие «социальный (а на макроуровне – чаще «общественный») капитал, уже сейчас достаточно широкое, многоаспектное, - будет и пополняться, и уточняться. Но в основе его – качества отношений (контактов, взаимобмен) между разными социальными субъектами – работниками, фирмами, общественными институтами. Здесь же рассматривается тот капитал, который в виде социальности работников, становится достоянием и их самих, и организаций-нанимателей. Инициатива его развития и изначально принадлежала работникам, и продолжает оставаться преимущественно за ними, поскольку именно они и в собственных целях выстраивают на рабочем месте необходимые взаимоотношения, ищут полезную им информацию и отслеживают ситуацию на рынке труда, в том числе на внутриорганизационном.

Бизнес же был вынужден активно учиться умножать и развивать эти способности персонала для направления их психологического и информационного потенциала в деловое русло. В этих целях менеджерам приходилось детально вникать в отношения работников (прежние и нынешние) с коллегами, в том числе в других фирмах, и с клиентами, чертить схемы их сетевых контактов, выявлять в трудовых коллективах их «связных» и «информаторов», награждать за установление новых неформальных отношений, внедрять новейшие коммуникационные средства, т.е. всячески переводить отношенческую сторону деятельности людей «в возможно более продуктивную»²⁷⁸. Так, «Дойче-банк» расширил практику сетевой работы сотрудников-инноваторов и «менеджеров по отношениям с клиентами» в целях развития их социальности как производительной силы, а также неплохого средства их удержания²⁷⁹.

В децентрализованных фирмах из разнонаправленных неформальных контактах их персонала возникали так называемые неконнективные (по-новому связующие) сети, с множеством параллельных связей, в том числе позволявших «автономиям» гибче перестраиваться в социально-структурном плане. Особенно ценились бизнесом неформальные сообщества («комьюнити») компетентных работников, чаще специалистов и менеджеров, с целями не только профессиональной взаимоподдержки, но и выработки собственных моделей «наилучшей практики». Как показали исследования в 16 странах начала 2000-х годов, они лучше реагировали на давление рынка, охотнее принимали на себя риски, наиболее адекватно решали проблемы своей организации, умели добиваться финансовой поддержки своих инновационных инициатив и были способны к «прорывам» в область новых возможностей для бизнеса. А их способность к сетевой интеграции знаний стала использоваться наукоемкими фирмами в самых разных целях – от добавления стоимости до превращения деловой организации в «обучающую» и «обучаемую» и сохранения ключевых кадров, а с ними часто и клиентов²⁸⁰.

Все эти плодотворные формы жизнедеятельности новых работников активно поощрялись крупным капиталом, в результате чего их число могло достигать, как,

²⁷⁷ Подробнее см. Beretto S. Lavoro, chiave della questione sociale. "Vita e pensiero". Milano. 2002, a. 83 N 1, p. 55-58; Capelli P. Why is it hard to find information technology workers?, p. 95-97.

²⁷⁸ Подробнее см. Johannessen J.-A. et al. Aspects of innovation theory on knowledge management. "International journal of information management". 1999, v. 19 N 2, p. 126; Ross R., Prusak L. The people who make organizations go or stop. "HBR" 2002 June, v. 80 N 6, p. 106.

²⁷⁹ Buchel B., Raub St. Building knowledge-creating value networks. "European management journal". 2002, v. 20 N 6, p. 588.

²⁸⁰ Подробнее см. Buchel B., Raub St. Op cit., p. 587-592.

например, в фирмах «Херох» или «Siemens», 400-500. Более того, этот тип неформальной компетентной общности работников перенимался и предпринимателями – инноваторами. Так, в компании «Dow Chemical RLD» такую общность создавали интенсивным обращением к персональным встречам руководства с инженерами, разработчиками, менеджерами по технической политике и человеческим ресурсам, а также к электронно-сетевой связи с ними.

Все это свидетельства начавшейся переориентации бизнеса на всемерное развитие «социального капитала», на поиск для него новых возможностей и сфер.

Однако, в плане общей социальной интеграции «мест работы» подобные усилия далеко не всегда увенчивались успехом, возможно, в силу того отмеченного исследователями факта, что значимость социальных связей лучше осознавалась применительно к «приватному» (индивидуальному) уровню и хуже – к «общеорганизационному»²⁸¹.

Данные процессы поставили топ-менеджмент фирм перед дилеммой: регулировать их или положиться на их спонтанное развитие, - которая затем сменилась более разумной позицией – находить формы оптимального сочетания того и другого. Так, в отношении эффективных взаимосвязей профессионалов был выбран принцип «самого общего руководства» и предоставления свободы в их «самостроительстве».

Это были важные подвижки, особенно на фоне прежней практики, в том числе крупнейших корпораций, когда ценность их социальных активов мало отражалась в «стандартах динамики» и игнорировалась в отчетности, хотя вербальные признания многосоставного характера и всего современного капитала, и капитала собственно человеческого уже в конце 90-х годов были повсеместными.

Хотя менеджмент в массе своей – еще оставался плохим управляющим процесса социального развития работников, он, тем не менее, активизировал усилия по созданию внутри фирм атмосферы открытости, доверия, общительности как важных социальных ценностей, а также по превращению лидеров трудовых коллективов и групп интересов в «связных» (connectors) между последними²⁸². И сегодня он уже на пороге реального приращения своего социального ресурса и готов к соответствующим вложениям.

В кадровой политике фирмам также пришлось учитывать запросы новых работников. Так, при их рекрутировании и найме отделы кадров руководствовались «не только соответствием кандидатов характеру имеющихся рабочих мест, но и соответствием этих мест предпочтениям нанимающихся»²⁸³.

В свою практику он-лайн-поиска нужных работников (а США в начале XXI века ее применяли 90% фирм)²⁸⁴ кадровые службы все чаще включают и размещение информации о возможностях роста и продвижения в данной компании, а в целях внутрифирменной селекции работников или их перераспределения широко использовали интраиннеты²⁸⁵. Эти новации как часть общеорганизационной культуры распространялись на все новые группы рабочей силы. Так, в США к началу XXI века ими были уже охвачены 13% ее с 18 млн. различных профилей²⁸⁶.

Кроме того, в тесной увязке с управлением человеческими ресурсами кадровая политика фирм предусматривала такие меры удержания ключевых работников, как предоставление им статуса эксперта, консультанта-контрактника, независимого

²⁸¹ См. Morrison E.W. Newcomers relationship. The role of social networks ties during socialization. "The Academy of Management Journal". 2002 Dec., v. 45 N 6, p. 1157.

²⁸² См. Prusak L., Cohen D. How to invest on social capital. "HBR". 2001, v. 79 N 6, p. 86-93.

²⁸³ Capelli P. Will there really be labor shortage? "Organizational Dynamics"/ 2003, v. 32 N 2, p. 231.

²⁸⁴ Ibidem.

²⁸⁵ Ibidem.

²⁸⁶ Capelli P. Taking the most of online recruiting. "HBR". 2001, v. 79 N 3, p. 146.

партнера в венчуре или в совместном предприятии²⁸⁷, а для талантливых – создание эксклюзивных условий труда и продвижения. Последнее относилось и к ключевым техническим специалистам, от которых зависит работа сложных современных систем, и к обладателям синтезирующих мыслительных способностей, и к успешным менеджерам – профессионалам. Из этой категории формировалась элита наемного персонала фирм.

Необходимость применения в фирмах специфических подходов к разным группам когнитариата хорошо прослеживается на примере упоминавшихся «горячих групп», которые высоко ценились за способность выдвигать эффективных руководителей и создавать на месте обанкротившегося бизнеса новый, жизнеспособный, но в то же время не терпели ни контроля, ни покровительства, выдвигая единственное требование – не мешать им. И бизнесу приходилось считаться с такой креативной самостоятельностью.

В области *планирования и реализации карьерного роста* работников кадровики все в большей мере учитывали их предпочтения и инициативы. Последние, при сужении возможностей вертикально-должностной карьеры в деиерархизирующихся фирмах, проявлялись в энергичной реализации карьеры «горизонтальной» - через участие в различных проектах или матричной деятельности (например, одновременно профессиональной и руководящей), через переходы в другие подразделения, чередование работы с продолжением обучения и другие способы пополнения своего «портфеля компетентностей». Они сами искали информацию о подобных возможностях и устанавливали нужные связи, т.е. прокладывали собственный путь к «карьере без границ», а, попав в новую компанию, стремились и там держать под контролем процесс своего социально-профессионального возвышения.

Под влиянием этих важных внутрифирменных процессов менялась классическая модель карьерного роста. В частности, распространялось его детальное, но в то же время гибкое планирование – применительно и к стабильным периодам, и к условиям инноваций, перестроек, слияний. То есть в обновлении краткосрочных и перспективных программ кадровой политики под влиянием запросов своих работников фирмы начали переходить к индивидуальному планированию – прогнозированию их карьер.

В целом же в управлении человеческими ресурсами бизнес явно разворачивался в сторону прогрессирующего внутри рабочей силы процесса самоформирования и опоры на выходящих из их рядов лидеров²⁸⁸.

Поэтому вполне правомерно рассматривать произошедшие в этой сфере радикальные прогрессивные сдвиги как результат не только новейшей эволюции самого капитала и его управляющих, но и серьезного вызова, брошенного их практике на рубеже XXI века авангардом рабочей силы.

* * *

Рассмотренные выше формы воздействия вливавшихся в рабочую силу новых людей на микроэкономическом уровне, т.е. в сфере их жизнедеятельности на местах работы, говорят о том, что во встречном движении самих фирм и их персонала за обновление функционирующего бизнеса в конце XX-го – начале XXI века влияние

²⁸⁷ Lipman-Blumen J., Leavitt J.H. Op. cit., p. 68, 69.

²⁸⁸ Последние уже привлекаются к управленческой деятельности, в частности, наделяются такими социальными функциями, как «улавливание» ожиданий персонала и отбор из ценностей последнего тех, что могут быть превращены во «всеобщие» и «интегрирующие» (Swanson D.L. Towards integrative theory of business and society. "The Academy of management journal". 1999 July, v. 24 N 3, p. 516).

этих людей оказывалось более энергичным и глубоким. И есть основания полагать, что у следующих поколений оно будет только усиливаться, превращаясь в локомотив разностороннего прогресса на данном уровне.

ГЛАВА 5. НОВАЯ РАБОЧАЯ СИЛА И ПРОФСОЮЗЫ

5.1. Новая ситуация и новые вызовы для традиционных профсоюзов

Профсоюзы как институт представительства и защиты интересов наемных работников еще в 70-90-е годы XX века столкнулись с серьезными трудностями, заставившими их не только обновлять свою политику, но и искать ее другие ориентиры в радикально изменившейся реальности. В последней принципиально важными стали два момента. Это сокращение и ослабление традиционной социальной базы профсоюзов – индустриальных рабочих – по мере роста численности работников, во-первых, сферы услуг и частично занятых, не организованных в профсоюзы, и, во-вторых, золотоворотничковых работников (когнитариата). Последние, в отличие от традиционного рабочего класса и от быстро расширившегося во второй половине века слоя служащих (последние имеют свои профсоюзы и способны солидарно отстаивать свои интересы), – гораздо менее склонны к подобному поведению и чужды позиции «классового противостояния».

Кроме того, это было кардинальное изменение социально-экономической и социально-политической среды функционирования профсоюзов как *феномена индустриально-капиталистического этапа*.

Если тогда они сумели стать частью общественной системы, вписаться в структуру государства благосостояния и в развитую систему социально-трудового законодательства, то с торжеством либералистского дерегулирования, со свертыванием в обществе механизмов социальной защиты, с отступлением национальных властей перед своим и международным капиталом, с переходом фирм к открытому антиюнионизму, к «свободе рук» на рынке труда и в сфере договорно-трудовых отношений – профсоюзы стали терять прежние рычаги влияния и ослабили свои защитные функции. Они утрачивали доверие традиционной членской массы (вместе с сокращением самой массы) и не встречали его у постиндустриальных наемных работников, так как и те, и другие больше полагались на потенциал получаемого образования и на свою способность найти достойную и перспективную работу. Даже выходцы из традиционных групп рабочей силы нередко ориентировались не на «классовый» интерес, а на профессиональный с прицелом на среднеклассовый статус²⁸⁹. Становясь массовой, индивидуальная самодетерминация работающих людей заставляла профсоюзы переосмысливать свое назначение в трудовой среде.

Демонтаж во многих странах трипартизма (социально-регулирующей системы с участием государства) и обреченность на бипартизм, т.е. на никем не опосредованные и никем нерегулируемые отношения с предпринимателями, привели в 70-80-е годы к маргинализации профсоюзов как общественной силы, к утрате ими опоры и внутри себя, и вовне.

И на национальном, а тем более, на международном уровне они оказались, по единодушному признанию исследователей, в положении «слабого игрока»²⁹⁰.

²⁸⁹ Подробнее см. Nickens P.D. Management in the fast track – can the unions adapt? Brighton. 1988, p. 10; Рабочий класс на современном автоматизированном предприятии. М. 1989, с. 37-40; Fickinger N. Op. cit., p. 32.

²⁹⁰ См. Frege C.M., Kelley J. Union revitalization strategies in comparative perspective. “European journal of industrial relations” Oxf. 2003, v. 9 N 4, p. 11; Global integration and challenges, p. 10.

Внутри же фирм, сохранивших профсоюзное представительство, на них смотрели в лучшем случае лишь как на одну из групп интересов, все менее значимую в «отношениях с персоналом». А в худшем – они сталкивались с агрессивным антиюнионизмом бизнеса, особенно американского и английского, но также и японского, не допускавшего их в пространство труда - как «фордистский анахронизм» - и к необходимой информации, отвергавших коллективный договор с ними и лишь иногда допускавших «совместные консультации»²⁹¹. Аналогичные позиции занял в 90-е годы и российский бизнес с его правовым нигилизмом, что надолго закрыло сферу договорно-трудового регулирования для любых реформ.

В развитых же странах капитал теснил профсоюзы комплексом мер – и открытой конфронтацией, и косвенно, превентивно – через «прямое» (никем не опосредованное) участие, причем по вопросам, связанным больше не с центральной для профсоюзов сферой условий и оплаты труда, а с прочностью статуса, карьерой, возможностью самореализации и саморазвития.

Не случайно поворот бизнеса к системному развитию человеческих ресурсов в 90-е годы совпал и с отказом профсоюзам в легитимности их функции посредника в отношениях этих «ресурсов» с работодателями, с системным кризисом профсоюзов и ощущением ими своей бесполезности. Повсеместно, но особенно в новейших секторах экономики, они сталкивались с такими феноменами, как, с одной стороны, жесткие требования бизнеса к упомянутой способности работника «быть нанятым», а, с другой, «психологические контракты» с последними и опора на их групповых лидеров в вопросах инновативности и конкурентоспособности фирм.

Когнитариат явился для профсоюзов не только новым, но и трудно доступным контингентом. Во-первых, он, в отличие от индустриальных рабочих, гораздо менее однороден в социальном, профессиональном и личностном плане, что диверсифицирует интересы его представителей, а их все более децентрализуемая и специфицируемая деятельность затрудняет их сплочение и подведение под более-менее единое социально-трудовое законодательство.

Кроме того, они в целом не коллективисты, а приверженцы индивидуальных или микрогрупповых ориентаций, т.е. общности скорее профессиональной, нежели социально-стратовой. Даже в случае потери работы они больше полагаются на себя, а в профсоюзах видят нечто инородное, забюрократившееся и мало эффективное. Даже сетевые разрозненные работники, нуждающиеся в каких-то формах общности интересов и действий, не ищут ее в профсоюзной коллективности.

В целом для постиндустриальных работников профсоюз к концу XX века не выступал компетентным и действенным партнером ни в поиске «работы по себе», ни в повседневном «участии в управлении». К тому же им в целом реформизм был ближе «боевитости» и революционности (бунтарство в развитых странах становится делом преимущественно этнических меньшинств или гастарбайтеров).

Для профсоюзов же императив выживания и нахождения себя в новой реальности оказался тесно связанным и с неизбежным обновлением собственной социальной базы, и с нахождением новых целей и сфер своей активности.

5.2. Позиции профсоюзов в современных развитых обществах: поиски новых ориентиров и первые успехи на этом пути

На рубеже XXI века профсоюзы начали выходить из кризиса. Им удалось существенно замедлить снижение доли как своих членов в составе рабочей силы, так

²⁹¹ Durand J.-P. Syndicalisme et nouvelle modele productif. "Pensee". P. 1999, N 319, p. 90; "Japan Labor Bulletin". 1998, v. 37 N 7, p. 6.

и работников, охваченных колдоговорной защитой. Если с середины 80-х по середину 90-х годов процент организованных в профсоюз наемных работников снизился в таких странах как Великобритания, Германия, Франция, Япония, - примерно на 6-8%, а в США – на 4%²⁹², то за 1998 (1999) – 2003 годы в большинстве развитых стран ее снижение стало менее значительным²⁹³:

в США	с 13,8% до 12,9%
в Канаде	с 28,5% до 28,4%
в странах ЕС	с 28,2% до 26,3%
в том числе	
в Германии	с 25,9% до 22,6%
в Великобритании	с 29,8% до 29,3%
в Швеции	с 80,6% до 78%
Во Франции	с 8% до 8,3%

Кроме того, к этому времени профсоюзы начали опробовать разные способы своей активизации.

Этому благоприятствовал ряд общественных факторов, в частности, укорененность профсоюзов в жизни развитых социумов²⁹⁴ и сохранение, главным образом в странах ЕС, традиций и структур социального партнерства, как и юридических прав профсоюзов, представлять интересы тех или иных групп работников. В Германии, Австрии, в скандинавских и ряде других стран продолжалась практика и коллективных переговоров с работодателями, и «соопределения» (нем. Mitbestimmung, англ. codetermination) на разных уровнях – как прочного послевоенного социального завоевания. Это позволило профсоюзам сохранить влияние на социально-кадровую политику фирм (но большей частью не для их постиндустриальных работников) через договорную борьбу и представительство в комитетах предприятий (в Германии – в наблюдательных советах компаний). В японских фирмах 56% профсоюзов сохраняли в 90-е годы «свой голос» в проводимой первыми политике²⁹⁵.

Поэтому сокращение членской массы не везде было для профсоюзов фатальным и ряд своих прежних функций им удалось сохранить (в Австрии, например, функцию арбитража в социально-трудовых конфликтах, в Японии - представительства интересов их членов, занятых в крупнейшем бизнесе, а это составляло на 1991 год 57,2% профсоюзной массы страны²⁹⁶). Там, где вопреки неолиберализму устоял трипартизм, за профсоюзами осталась и роль соопределятеля национальной политики труда и занятости.

Стабилизируя свое положение в обществе и частично на рынке труда, профсоюзы одновременно озаботились собственным расширенным воспроизводством, т.е. **активизацией организаторской работы в самых разных слоях рабочей силы**, традиционных и новых - в лице как социально ущемленных, так более привилегированных постиндустриальных. Они устремлялись в сферы услуг и информатики, в целом в учреждения госсектора, а также пробивались в высокотехнологичное производство.

²⁹² Подсчитано по данным МОТ и Японского министерства труда. См. New forms of labour administration: Actors in development. Geneva. ILO. 2002, p. 37; Japanese working life profile 2000. Labor statistics. Tokyo. 2000, p.87.

²⁹³ Union membership statistics in 24 countries. "Monthly Labor Review". Wash. 2006, Jan., p. 45.

²⁹⁴ Так, в начале XXI века, организованная в профсоюзы рабочая сила госсектора составляла в Австралии 60%, в Дании и Финляндии – 80%, в Швейцарии – 90%. ("Industrial relations". Oxf. 2001, v. 40 N 3, p. 515; Global integration and challenges, p. 87).

²⁹⁵ Fujimuro H. The future of trade unions in Japan. "Japan Labor Bulletin". 1998, v. 37 N 7, p. 7.

²⁹⁶ Japanese working life profile 2000. Labor statistics. Tokyo. 2000, p. 89.

В авангарде организаторского движения шли американские профсоюзы во главе с профцентром АФТ-КПП, но при необычной инициативности местных отделений (локалов), а также Британский Конгресс тред-юнионов, создавший свою Академию по подготовке активистов-организаторов. Причем ее деятельность позволила выявить весьма важный для профсоюзов факт: степень вовлеченности работников в профсоюз коррелировала с уровнем их квалификационно-профессиональной подготовки (так, среди специалистов в профсоюзе состояли 50%, среди техников – 43%, среди квалифицированных рабочих – 30%, среди работников офисов – 24%, а среди работников торговли – лишь 11%²⁹⁷). Свою готовность защищать общие и специфически е интересы разных групп рабочей силы профсоюзы выражали в электронных посланиях им и через Интернет.

В итоге им удалось вовлечь в свои ряды людей с атипичной занятостью и женщин-работниц, что, с одной стороны, демократизировало их внутреннюю жизнь (в скандинавских профсоюзах, например, поколебалось «мужское доминирование»), а, с другой, умерить общественный скепсис относительно своей роли и судьбы в новой среде.

Одновременно профсоюзам приходилось пересматривать ряд своих принципиальных установок, в частности, на классовое противостояние, особенно в тех странах, где оно прежде доминировало в рабочем движении, типа Франции, Италии, Великобритании, и где оно становилось менее эффективным и менее приемлемым, чем разнообразный инструментарий диалога, согласования позиций, договоренностей, компромиссов и партнерства.

Хотя общая картина подобной переориентации дифференцирована по разным странам, отраслям и среди самих профсоюзов, они тем не менее все чаще нацеливались на восстановление или создание заново соответствующих систем «совместного регулирования» и на свою включенность в них. Так, американские профорганизации, отразив в ряде отраслей попытки фирм в очередной раз централизовать контроль, приступили в 90-е годы к созданию по европейскому образцу структур соопределения, соуправления на разных уровнях для выражения своих позиций и принципов.

Для расширения своих знаний о бизнесе и менеджменте и влияния на их практику и нормы профсоюзы стали налаживать связи с акционерами, поставщиками, потребителями и обмениваться информацией между собой. Если раньше для них представление о собственной «силе и власти» связывалось преимущественно с обращением к стачке, то теперь все чаще – с обладанием знаниями, контролем над ресурсами, влиянием на инновации и культуру делового поведения.

Особенно преуспевшие и опережающие в этом свои профцентры американские локалы ради реального соучастия и соуправления накапливают квалификацию и растят своих «деловых лидеров», вторгаются в отчетность и использование ресурсов в компаниях, а также включаются в разработку новой продукции и отношения с поставщиками и субподрядчиками, т.е. демонстрируют свое активное участие в «добавление стоимости». В то же время они оспаривают решения менеджеров по вопросам найма и переподготовки кадров, иногда смещают супервайзеров, участвуют в принятии оперативных решений (таких активистов среди местных лидеров в профсоюзе автомобилестроителей, например, к началу XXI века было 50% и все они считали себя готовыми «управлять самостоятельно»²⁹⁸). Они брали на себя и часть

²⁹⁷ Dufour Chr. Les syndicats britanniques regagnent-ils de la puissance? "Problemes economiques". P. 2002, N 2762, p. 24, 25.

²⁹⁸ Rubinstein S.A. The local union revisited: new voices from the front line. "Industrial relations". Berkeley. 2001 July, v. 40 N 3, p. 415.

функций менеджеров, начиная с планирования, отрицая тем самым социальную кодификацию ролей в бизнес-организации (которая предполагалась «партиципаторным управлением»).

При этом они опирались на настроения американской «молодежи эпохи НТР», принимавшей на себя, как и западноевропейская, «ответственность за использование технологических и других современных ресурсов фирм»²⁹⁹. Именно с локалов началось в Америке переосмысление концепции институционализированного менеджмента. В предлагаемом профсоюзами конкретном соуправлении предполагались равная ответственность участвующих сторон и социально-кадровая взаимозаменяемость (любой член «трудоу команды» может стать менеджером среднего звена³⁰⁰).

Борьбу за демократизацию жизни в деловых организациях, за то, чтобы «создавать новое и жить активно, и не по мандату дирекции, а по социальному мандату», начали вести в трудные 80-е европейские профсоюзы³⁰¹. Но при этом они не отказывались от сотрудничества с фирмами в достижении социальных целей, в частности, стирания границ между видами труда по их «развивающемуся потенциалу». В ряде случаев они отказывались от самостоятельного разбора жалоб и конфликтов в пользу «совместного». Так было уже в конце XX – начале XXI века в США, странах Северной Европы, в Нидерландах³⁰².

Оживление профсоюзов, без особой внешней поддержки, в первую очередь государственной, и их превращение в «заметного фигуранта» на местах работы, а затем в комьюнити и в политике, по оценке западных исследователей, становились «вопреки доминанте рынка весьма значимым глобальным феноменом»³⁰³, поскольку они начали брать на себя ответственность за конкурентоспособность национальной экономики (в 90-е годы их представители вошли в созданный властями США многосторонний комитет по этому вопросу). То же относится к профсоюзам Великобритании и Японии, выступивших за национальное согласие в вопросах экономического прогресса³⁰⁴. Но при этом они настаивали на придании всеобщей, национальной значимости «совместному» обеспечению занятости и качества жизни в своих странах. Но, отстаивая необходимость более эффективных систем сбалансирования в обществе различных интересов его групп, они оставляют за собой и право вмешательства в политику бизнеса, в том числе международного, по острым вопросам, хотя на переговоры с ними пока идет лишь часть ТНК.

В своем отношении к таким формам промышленной демократии, как «прямое участие» работников в управлении на местах работы, включая участие в комитетах по решению довольно большого числа конкретных проблем, профсоюзы переходили от их огульного отрицания к конструктивной оценке их как возможности более тесных контактов с руководством и более эффективного включения в схемы соуправления. Профсоюзы США и Германии увидели в нем неплохое дополнение к участию «представительному», особенно в отраслях хай-тека, где первое предпочтительнее для их типа рабочей силы, но также и в не крупном бизнесе, где профсоюзное представительство пока затруднено. Кроме того, для них это была возможность придать своей социальной базе более современный – «индивидуально-коллективный» - характер.

²⁹⁹ Келлер-Пфундер А. Цит. соч., с. 96

³⁰⁰ См. Caspar P. L'evolution des pratiques deformation. "Problemes economiques". 1986, 4 juin, N 1. 977, p. 18.

³⁰¹ Rusintein S.A. Op. cit., p. 418, 419.

³⁰² Global integration and challenges, p. 88.

³⁰³ Hurd R. etc. Reviving the American Labour movement: Instituting and mobilization. "European Journal of industrial relations". Oxf. 2003, March, v. 5 N 1, p. 99, 100.

³⁰⁴ "The Economist". L. 1992 March 7, p. 45, 48; Global integration and challenges, p. 42, 43; Fujimuro H. Op. cit., p. 7.

Включение в этих целях в коллективные договоры статей о «прямом участии» расширяло круг сторонников развивающейся промышленной демократии и способствовало дальнейшему обновлению самих профсоюзов (а оно, по мнению Ж.-П. Дюрана, «перевешивает для них все встречающиеся трудности и риски»³⁰⁵).

Претендуя на роль выразителя всеобщих интересов в гражданском обществе, профсоюзы ищут **широкой коалиции с политическими партиями и новыми движениями**, сотрудничают с кооперативами и некоммерческими организациями, с университетами, церковью, а также с банками и крупным бизнесом. И этот свой упорно выстраиваемый «общественный капитал» они намерены реализовать в развитии новых рынков труда и в инициации новых законов, в том числе регулирующих их отношения с акторами глобальной экономики, в которой нет пока механизмов защиты армии мобильных работников.

Интернационализация деятельности – это новый лозунг национальных и отраслевых профцентров развитых стран. Например, профсоюзы США создали структуры «ориентации в глобальной экономике», а затем выступили против «глобального рыночного фундаментализма», противоречащего целям «социальной справедливости» и «всеобщего благосостояния»³⁰⁶. В ответ на консолидацию международных корпораций федерации профсоюзов США, Великобритании, Германии и стран Северной Европы создали свой «Профсоюзный сетевой интернационал», затем возникла и «Европейская сеть организаций труда», - обе для помощи местным профсоюзам в их столкновении с международным капиталом.

Одновременно и **договорная борьба профсоюзов** гибче адаптировалась к запросам разных категорий работников и к разным уровням заключаемых соглашений – от индивидуального и пофирменного до международного.

Индивидуальный контракт, предпочитаемый работниками самых разных групп, принимается профсоюзами как данность, сочетаемая с коллективным договором по наиболее общим вопросам (что в 90-е годы предлагалось МОТ) и подлежащая законодательному регулированию. Так, европейские профсоюзы в конце XX века выступили за обсуждение условий индивидуальных контрактов на коллективных переговорах и за их юридическую унификацию, обязательную для работодателей стран ЕС. Это помогало профсоюзам преодолевать и предубеждение современных работников (особенно молодых, нацеленных на выстраивание индивидуальной карьеры) против «уравнительного» профсоюзного коллективизма и склонять их к приятию колдоговора как рамочного в их «неунифицируемых трудовых отношениях»³⁰⁷. За этим следовало ознакомление их с колдоговорной практикой, убеждавшее в том, что не все их проблемы разрешаемы только через индивидуальный контракт или социальный диалог, особенно в ситуации всеобщей нестабильности.

На колдоговорном поприще профсоюзы демонстрировали реальные успехи. Они добивались на местном уровне получения информации по наиболее острым проблемам и права на «совместное регулирование» для тех групп, которые его не имели (как это было, например, с работниками английских телекоммуникаций³⁰⁸). В децентрализованных переговорах на уровне компаний и отдельных предприятий, западноевропейских и североамериканских, они заново учились находить и эффективно использовать специфические местные возможности.

Труднее создавались договорные схемы на международном уровне, хотя и здесь налаживалось сотрудничество профсоюзов в деле выравнивания националь-

³⁰⁵ См. Durand J.-P. Op. cit., p. 94.

³⁰⁶ Rubinstein S.A. Op. cit., p. 419, 420; Hurd R. etc. Op. cit., p. 99.

³⁰⁷ Global integration and challenges, p. 38.

³⁰⁸ Whitston C. etc. Job regulation and the managerial challenge to trade unions. "Industrial relations journal". Oxf. – Cambr., Mass. 1999, v. 30 N 3, p. 494, 495.

ных достижений по высшей планке и дополнения национальных переговоров многонациональными.

По своему содержанию колдоговоры были далеки от унификации и продолжали диверсифицироваться в условиях плюрализма видов труда и типов трудовых отношений, обгоняя в этом трудовое законодательство. Если для традиционных групп работников и «новых незащищенных» по-прежнему были актуальны статьи о зарплате, социальных льготах и т.п., то для большинства остальных таковыми являлись статьи о характере предлагаемого труда, возможностях более гарантированного статуса и продвижения, особенно при резких переменах.

Идя в ногу со временем, профсоюзы стали **продвигать** в своих социумах **перспективные и привлекательные виды труда**, типа телеработы, - стационарной, мобильной и надомной, стараясь, как, например, в Италии, для каждой из групп телеработников решать через колдоговор проблемы их рабочего времени, обеспечения средствами труда за счет хозяев или же гарантий от неожиданного разрыва трудового контракта³⁰⁹. В ряде случаев местные профсоюзы вели переговоры с бизнесом о вовлечении в эту сферу деятельности особо одаренной молодежи.

Возрождавшаяся договорная активность профсоюзов вплеталась в ткань диалогов, партнерства, соуправления. Но при этом они оставались настойчивыми в отношении своего права на самостоятельные позиции в таких стратегически важных вопросах, как инвестиции, инновации, преобразования труда и численности персонала, - которое тоже рассматривали как атрибут промышленной демократии. Особенно ревностно относятся к своему праву на контроль и коррекцию политики фирм американские и английские тред-юнионы.

Не ослабевала и представительная форма промышленной демократии – в виде участия активистов профсоюза или делегатов персонала в комиссиях (по вопросам производительности и качества, издержек труда, прибылей и т.д.), иногда и в комитетах директоров компаний. В Японии в 90-е годы представители 80% профсоюзов работали в 90% согласительных комиссий частных и государственных предприятий³¹⁰. И эта деятельность, не отрываясь от договорной, для последней становилась источником обновления.

Все это укрепляло позиции и авторитет профсоюзов в различных общественных кругах, раздвигало горизонты их деятельности, в частности, на новом направлении – действенного партнерства по эффективному управлению национальными ресурсами – материальными и человеческими.

5.3. Обновленные подходы профсоюзов к современной рабочей силе (общее и специфическое)

Беря на себя миссию защиты интересов всего наемного большинства развитых обществ, профсоюзы должны были решить и сложнейшую задачу – соединить в подходе к его разным контингентам «важное для всех» (или для многих) и «специфически важное» (различающее их).

Так, для традиционных и новых «социально уязвимых» непреходящую важность сохраняет проблема занятости вообще, и атипичной, в частности. Для тех, кого устраивает временная или неполная занятость, профсоюзы фиксируют в договоре ряд социальных гарантий. Большинству же помогают трудоустроиться - своими списками вакансий, совместными с бизнесом программами подготовки по востребованным профессиям, а также консультативными, юридическими и другими услугами.

³⁰⁹ См. Teleworking: International perspectives, p. 308-310.

³¹⁰ См. «Проблемы теории и практики управления». 1997, № 3, с. 60-62.

Эта деятельность повысила популярность профсоюзов у людей подобного статуса и привела часть последних в их ряды. Среди выигравших от помощи профсоюзов были студенты из этнических меньшинств, получившие с компанией «АТ&Т», с «Ллойд-Банком», с рядом МНК (многонациональных корпораций) в Австрии, Великобритании, странах Северной Америки и привносящие в свою трудовую среду «культурное многообразие»³¹¹. В странах ЕС с помощью Европейского совета по труду и структур социального партнерства профсоюзы сумели сохранить занятость и дать другие права рассеянному персоналу электронной торговли и электронного банкинга, а также переучивать уволенных, вопреки сопротивлению МНК. В Нидерландах профсоюзы спасли в 90-е годы полиграфическую отрасль от резкого сокращения, а ее кадры – от увольнений, создав вместе с бизнесом Фонд подготовки кадров широкого мультимедийного профиля.

Продолжая помогать разным группам работников в решении текущих, повседневных вопросов их труда, профсоюзы сконцентрировались на постфордистском феномене – ускоренном развитии человеческих ресурсов экономики и нации, т.е. на обретении рабочей силой (как своей новой социальной базой) современных компетентностей и навыков, а также на включении в начавшийся в ряде стран процесс восстановления структур общества всеобщего благосостояния.

При этом они и сами помогали жертвам нового социального неравенства услугами, типа дешевых кредитных карт, скидок при покупке лекарств и т.п., создавая феномен «социального юнионизма» в интересах миллионов людей. Этот новый опыт пригодился бы и застрявшим на старте профсоюзам России, со всеобщей социальной незащищенностью ее человеческих ресурсов, с социальной дифференциацией населения и регионов, с маргинализацией безработных и все еще неадекватной подготовкой рабочей силы.

В таком важном и общем для многих групп работников вопросе, как их участие в подготовке и осуществлении различных новаций и, в частности, в предупреждении их нежелательных социальных последствий, профсоюзы видят свою задачу в том, чтобы из перемен люди выходили социально и профессионально более зрелыми, т.е. в увязке этих новаций с их качественной и многоплановой подготовкой³¹².

Свою цель совмещения прогресса экономического с социальным они реализуют преимущественно в сферах наращивания всесторонне развитых кадров и их дальнейшего продвижения. Так, американские профсоюзы в штате Висконсин по соглашению с 60 фирмами в 90-е годы помогли в обучении 60 тыс. выпускников школ, подготовив их к хорошо оплачиваемой трудовой деятельности. Затем они повторили этот опыт в здравоохранении в союзе с колледжами и властью, а также направили средства пенсионного фонда на создание мест работы, где и обучают свои кадры, и поддерживают тех, кто имеет семью³¹³. Национальный профцентр США – АФТ – КПП – в процессе переговоров с фирмами и правительственными организациями по качественной подготовке национальных кадров предложил детальную программу поддержания конкурентоспособности работников на рынке труда и их участия в распределении должностей на местах работы³¹⁴. Английские профсоюзы добивались при автоматизации производства еще и информатизации рабочих мест – для развития у работников социальных навыков в скооперированном труде и в контактах с потреби-

³¹¹ Равенство в сфере труда – веление времени. Женева. МОТ. 2003, с. 120, 121.

³¹² В конце XX века при внедрении ИТ в фирмах Германии была продемонстрирована реальная возможность его сочетания с сохранением (и даже увеличением) занятого персонала, с переобучением его и недопущением падения его членства в профсоюзе (Кастель М. Цит. соч., с. 266).

³¹³ Giloth R.P. Op. cit., p. 352, 353.

³¹⁴ Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях. Женева. 2003, с. 7.

телями³¹⁵. Более того, профсоюзы США, стран ЕС и Австралии выступили за профессионализацию все большего числа наемных работников как за «наилучший способ их перемещения в средний класс», естественно, с помощью общества и государства³¹⁶.

Самим же профсоюзам опора на людей выше образованных и профессионализирующихся дает, как показывают практика и конкретные исследования³¹⁷, большую гибкость, лучшие позиции в современных компаниях, в том числе для более согласованных подходов к решению проблем их персонала.

Но, стремясь к более конструктивным отношениям с современным менеджментом, они по-прежнему отрицают тезис о его неангажированности, социальной нейтральности, и особенно его верхушки, опираясь при этом на настроения многих своих членов, в том числе на их готовность к протестным акциям и даже стачкам. Они яростные противники чисто экономических критериев оценки эффективности бизнеса и НТП, но сторонники переориентации обоих на общесоциетальные цели. Оспаривая менеджеристские намерения, «по-своему реинституционализировать мир», они сочли и считают до сих пор наиболее необходимым устранение в этом мире неравенства людей уже не по распределению прибавочного продукта, а по их доступу к интеллектуальным и информационным ресурсам и современным видам труда.

В подходе же к наиболее трудной для них части рабочей силы – *когнитариату* профсоюзы пытаются отвечать и на сохраняющие остроту традиционные вопросы, и на новые, внесенные постиндустриальными процессами.

Не секрет, что проблема защиты занятости для этого контингента не теряет актуальности, и задетые общей нестабильностью «интеллектуалы» так же нуждаются в ее решении, как и другие группы наемных работников. И профсоюзы включились в их трудоустройство, учитывая при этом и важность, и специфичность их трудового потенциала. Так, в Италии они создали в конце XX века организации по защите при увольнении и найме прав независимых специалистов и консультантов (а их было к 1999 году около двух миллионов)³¹⁸.

Они стали привлекать предпринимателей к помощи независимым контрактникам, а также самозанятым профессионалам. Например, в Нидерландах по их инициативе бизнес отчислял налог в пользу людей с «прерывистой занятостью», в том числе из сетевых корпораций. При переводе сотрудников масс-медиа на работу с ИТ профсоюзы отстаивали их право на обсуждение новаций и на «реадаптацию», начиная с образовательной, и на введение этих процессов в «конституционное русло».

В области оплаты труда, которой когнитариат в целом удовлетворен, профсоюзы предложили внести в трудовые контракты статьи о гарантированном сохранении ее уровня и об учете в ней многодисциплинарной подготовки работника. В России же, при высоких зарплатах дефицитных управленцев, аналогичные права пока не защищены для остальных высококвалифицированных кадров, включая инженеров и специалистов по ИТ и ИКТ³¹⁹.

Профсоюзы развитых стран отчетливо осознавали непреходящую роль материальных потребностей для всех работающих людей и не разделяли тезис о «вытеснении» их потребностями постматериальными (который и западные социологи

³¹⁵ См., например, Pagelli M., Barber A.E. The strategic choice of operator skiles in CNC installations. "New technology, work and employment". 2002, v. 17, N 1, p. 50.

³¹⁶ Обучение и подготовка к трудовой деятельности, с. 53, 57.

³¹⁷ См., например, Pagelli M., Barber A.E. Op. cit. p. 66.

³¹⁸ Voccaro L. etc. The resurgence of the Italian confederal union: will it last? "European journal of industrial relations". Op. cit., p. 45.

³¹⁹ Towards a knowledge-based economy. Russian Federation. Country readiness assessment report, p. 26.

уже сочли «демагогическим и обесценивающим профсоюзную активность»³²⁰). И это подтверждалось настроениями образованной индивидуализированной части персонала, в частности, европейских предприятий в конце 80-х – начале 90-х годов, особо чувствительной к «справедливой» оплате труда – «по результатам его, а не по стажу работающего» - и к фиксации этого принципа в контракте, а также предпочтительностью для них работы в преуспевающих фирмах³²¹.

В области рабочего времени профсоюзы вопреки сопротивлению бизнеса добивались его нормальной длительности, которая, например, в полиграфической и мультимедийной отраслях, а также в офисах оставалась практически неограниченной. Они также предложили экстерриториальную договорную защиту растущему контингенту мобильных работников.

Все это могло сделать колдоговор приемлемым и одобряемым постиндустриальными работниками, в том числе отраслей хай-тека, в качестве хорошего адаптационного механизма в меняющемся мире³²².

При общей удовлетворенности когнитариата непосредственно трудовыми процессами и их моделированием (к достижению которой профсоюзы не имели особого отношения), для последних еще остаются и проблемы изживания в труде рудиментов тейлоризма-фордизма, и актуализирующиеся новые, типа интеллектуально-психологической интенсификации труда, и нахождения альтернативных способов его модернизации, предупреждающих ее «социальную усеченность».

В конце XX века профсоюзы уже активно участвовали в реорганизации труда квалифицированных рабочих и техников на предприятиях США, инженеров и администраторов во Франции и ряде других стран, добиваясь при этом оговоренных в контракте содержательности труда и подготовки его субъектов к вызовам ИО и глобального рынка труда (чему, по их мнению, не отвечают унифицированные рекомендации МОТ³²³). Предложения профсоюзов в области преобразования труда и большей свободы работника в распоряжении средствами ИТ находили поддержку у когнитариата, не разделявшего аргументацию топ-менеджеров об их общей «дороговизне».

В области развития человеческих ресурсов профсоюзы предлагали включить в сформировавшийся здесь системный подход механизмы подготовки «нужного числа нужных специалистов» и обязательства фирм оплачивать работникам время, затрачиваемое на перманентную профессионализацию³²⁴.

Занялись они и усилением важной для когнитариата его социальности, а также возможностями карьерного роста. В этих целях они предлагают его представителям разносторонние услуги, особенно для облегчения «горизонтальной» карьеры в современных деиерархизированных деловых организациях. Это остро актуально и для России, где служебное продвижение специалистов остается в руках руководства и на начало XXI века происходило не чаще, чем в 10-20% случаев³²⁵.

Кроме того, профсоюзы подступались к таким новым объектам их защитной деятельности, как уважение человеческого достоинства работников, их права и на доступ ко всей необходимой им информации и совместно регулируемое распреде-

³²⁰ См. "JPW Berichte". В. 1987, J9. 16 N 1 S. 38.

³²¹ Lojkine J. Fin de la lutte des classes? P. 26, 27.

³²² Предприятие как фактор экономического и социального развития. М. 2001, с. 131.

³²³ Global integration and challenges. Preface.

³²⁴ Прецедент создал профсоюз нидерландской полиграфической промышленности, в которой из проходивших переподготовку 70% делали это самостоятельно и лишь 30% - по инициативе и за счет работодателей (Symposium on multimedia convergence. Geneva. ILO. 1997, p. 114).

³²⁵ Towards knowledge – based economy, p. 26.

ление выигрыша от общих усилий, т.е. к их нереализованным в диалогах и партнерстве ожиданиям и запросам.

Например, в сфере информатизирующихся мультимедиа, где функции творческие и чисто технические тесно переплетены в труде индивидуальном и коллективном, потребовалось оговорить в трудовом соглашении, что именно в подобном труде считать «интеллектуальным продуктом»³²⁶.

Профсоюзы выразили готовность защищать людей творческих профессий не только от переработки и недоплаты, но и от монополизма технократического менеджмента на информацию профессионального и социального характера, от нелегального коммерческого использования, в том числе крупными корпорациями и ТНК, созданного ими продукта. В этих условиях антиюнионизм бизнеса лишь повышал в глазах работников привлекательность коллективно организованной помощи. И белые, и золотые воротнички нуждаются в юридических консультациях, в том числе по вопросам оценки их труда, расчета их пенсий и налоговых вычетов, а также в помощи при выборе наиболее эффективных форм «участия» и оспаривании как спущенных сверху решений, так и менеджеристской логики нововведений, поэтому, например, французскую ВКТ, предложившую свои социально-экономические принципы осуществления инноваций, поддержали в 90-е годы работники разных категорий, включая инженеров и ученых, а не входившие в профсоюз кадры аэрокосмической отрасли этой страны участвовали в суде на стороне профсоюза, спасая один из заводов от закрытия³²⁷.

Оспаривая политику хозяев и управляющих, профсоюзы начали опираться на знания привлекаемых ими специалистов, иногда – и части менеджеров. Они вовлекали когнитариат в общеорганизационные дискуссии, считая их более важными «для целей демократизации», нежели простое «участие в собственности»³²⁸.

Профсоюзы видели большие возможности в социализации этой «будущей части» их членской массы, в том числе для реализации своей идеи о совместимости экономической эффективности с социальной и для вовлечения когнитариата в практику совместных решений, особенно по сложным задачам управления, связанным с макроэкономикой и глобальной конкуренцией³²⁹. Для себя же в таком сотрудничестве профсоюзы видят возможность демистификации экономического управления, обретения необходимых для него знаний и навыков, т.е. устранения данного барьера на пути к выдвиганию собственной социально-экономической стратегии.

Эта поисковая и практическая деятельность профсоюзов среди новых для них социально-профессиональных групп работников уже в начале XXI века выглядела довольно обнадеживающей и давала им шансы на новую экспансию в общественном пространстве. Она подтвердила и реальность совершенного ими перехода от еще недавней дилеммы «исчезнуть или адаптироваться» к уже решаемой дилемме «адаптироваться или стать инноваторами»³³⁰.

Тем не менее, на пути к завоеванию доверия растущей массы «людей знания» и для ее солидаризации в защите общих для нее интересов еще много сложных задач, в том числе - по освоению ими политики «предвосхищающих (превентивных) реформ» - как новой и более предпочтительной. Это тем более важно, что на рубеже XXI века, по данным опросов, в ряде развитых стран среди инженеров, административных работников и техников, их контакты с профсоюзами оставались «до-

³²⁶ Symposium on multimedia convergence, p. 118.

³²⁷ См. Lojkin J. L'intervention dans la question: le choc de deux cultures. "Revue française de sociologie". P. 1999, A. 40, N 2, p. 307, 317.

³²⁸ Предприятие как фактор экономического и социального развития, с. 97.

³²⁹ Подробнее см. Lojkin J. Op. cit., p. 321, 322; Durand J.-P. Op.cit., p. 295, 300.

³³⁰ См. Symposium on multimedia convergence, p. 18.

вольно слабыми»³³¹. Независимые контрактники-специалисты, консультанты также были и остаются разобщенными и не готовыми к совместным действиям.

Однако обнадеживал одновременный рост интереса к профсоюзам у части образованных работников, в том числе в сфере услуг, а также появление аналогов профсоюзов в виде своих ассоциаций у ученых, специалистов, менеджеров, - оказывающих своим членам различные виды помощи – от потребительских льгот до трудоустройства³³². При всей малочисленности, они отражали появившуюся у этих работников тягу к сплочению и их способность стать новыми группами интересов в гражданском обществе. Аналогичные тенденции наблюдались и в рядах российских менеджеров, формировавших, преимущественно в промышленном секторе, своеобразное движение зрелых управленцев. При их способности к самоорганизации они могли бы стать социальными локомотивами модернизации и экономики, и трудовых отношений, и национальных человеческих ресурсов. По мнению отечественных исследователей, эти кадры могли, при должной поддержке государства, вырасти в «нормальное управленческое сословие», полезное для дела «рыночной демократии»³³³.

Профсоюзам же развитых стран взаимодействие с подобными ассоциациями может дать новый опыт и новых союзников. Оно также способно расширить социальную базу организованной активности (в разных формах) современной рабочей силы.

Но одним из сложнейших моментов в подходе профсоюзов к когнитариату остается индивидуализированность, «неунифицируемость» многих запросов и интересов его представителей. Они дифференцированы по личностным устремлениям в сфере образования, труда, потребления, включая духовное, и привержены индивидуально-контрактным отношениям с компанией-работодателем, что требует особого внимания к индивидуально важным для них моментам их жизнедеятельности, поскольку последние персонифицируют их отношение к любым общественным институтам и организациям – от деловых до профессиональных. И профсоюзы, наряду с расширением коллективно-договорной практики, помогали таким работникам в заключении индивидуальных контрактов³³⁴.

Однако профсоюзы чувствовали потребность в более солидной базе для интеграции их интересов, особенно при оторванности многих групп когнитариата от центров власти. Учитывалась ими усталость общества от крайностей индивидуализма и насущность новой социетальной консолидации.

Для когнитариата же общими пока выступают интересы, связанные с правами личности и профессиональным саморазвитием. Однако, наблюдаются и совместные общественные интересы, подталкивающие их к участию в новых движениях и в деятельности некоммерческих организаций, что приветствуется профсоюзами как возвращающимся на общественную арену игроком.

В то же время такие проблемы, как обеспечение стабильного статуса, определенные гарантии занятости и связь последних с соответствующей подготовкой наемного персонала, сближают современный когнитариат с остальной рабочей силой, что может способствовать солидарным чувствам более широкого масштаба.

В принципе возможны и интерес людей интеллектуально-творческого труда к характеру последнего у других групп национальной рабочей силы (в США в конце XX века своим трудом не были удовлетворены 53% всех работающих по найму, вклю-

³³¹ См. "Pensee". P. 1999, N 319, p. 307.

³³² См. Heery E. et al Union revitalization in Britain. "European journal of industrial relations". 2003 March, v. 9, N 1, p. 88, 89.

³³³ Предприятие как фактор экономического и социального развития, с. 88, 89.

³³⁴ См. Hurd R. etc. Op. cit., p. 107, 108; Symposium on multimedia convergence, p. 105.

чая и выше образованных³³⁵), и их озабоченность общим феноменом статусного понижения работников в ходе участвовавших нововведений.

Подобное сближение интересов отчасти катализировалось слиянием корпораций или отраслей (когда появлялись новая кооперация труда и совпадение интересов, а с ними – стимулы к совместной самозащите), к чему внимательно присматривались профсоюзы.

5.4. Курс профсоюзов на консолидацию наемного большинства современного общества и его перспективы

В стратегическом плане профсоюзы нацелились на сплочение всех людей наемного труда в своих социумах, а в практической политике – на повышение планки общих для них требований, равняясь при этом на уровень достижений их авангарда – когнитариата, особенно в области профессионализации субъектов труда и овладения его новыми видами.

Сохраняются сложности в организации этого авангарда, в вовлечении его в свои ряды. Так, новые техники и новые рабочие США, оставаясь людьми наемно-зависимыми и знаковыми с утратой самоидентификации, тем не менее, на рубеже XXI века считали возможность обращения к профсоюзу «весьма проблематичной»³³⁶.

К тому же современная образованная молодежь, успешно работающая в банках, СМИ, сфере ИКТ и т.п., не имеющая опыта коллективной самозащиты, дозревает до ее оценки лишь, столкнувшись с жесткими требованиями рынка труда или с трудностями пенсионных фондов. Мешает и деконцентрация современной рабочей силы – в виртуальном бизнесе, в индивидуальной работе с клиентом, во временных объединениях работников культуры и искусства и т.п.

Но при всех затруднениях профсоюзы уже видели встречный интерес к своей активности (со стороны части специалистов, работников сфер информатики и услуг), а также к совместному с ними «вмешательству» на разных уровнях в управление – производственно-технологическое, финансовое, коммерческое, кадровое и т.д.

Поддержка со стороны носителей знаний была принципиально важна для профсоюзов – как лишаящая бизнес монополии на применение этих знаний в облегчающая профсоюзам задачу собственной профессионализации в разных областях, что принципиально важно для диверсификации их функций в мире труда, бизнеса и общества, а также для определения собственного места в глобальных процессах.

Это совпадает и с рекомендациями исследователей профсоюзного возрождения, в частности, по обретению этими организациями «всей полноты современных знаний, особенно социальных и экономических, «которая только и может дать, по их мнению, шанс на победу в столкновении «двух менталитетов, двух культур» - рационально-экономической и – социально-гуманистической – и перевести стрелки функционирующего капитала «на служение всеобщему интересу» - работников, акционеров, бизнесменов»³³⁷.

В общественной сфере обновляющиеся профсоюзы поставили себе не менее амбициозные цели: реализовать принцип социальной справедливости в развитии национальных человеческих ресурсов; воссоздать и укрепить общую вертикаль социального партнерства – от местного уровня до национального; заменить неолибе-

³³⁵ Global integration and challenges, p. 46.

³³⁶ См. "Sociology". Oxf. 1998. Febr., v. 32, N 2, p. 212.

³³⁷ См. Rubinstein S.A. Op. cit., p. 419; Durand J.-P. Op. cit., p. 3, 94, 321.

ральную логику развития капитализма, с его экономическим и социальным дерегулированием и «обогащением только фирм», – логикой «со-регулируемого» с участием социальных, экономических и политических субъектов³³⁸, включая группы интересов, новые общественные движения, профессиональные и иные объединения.

В ответ на вызовы современной глобализации профсоюзы предлагают «реинституционализировать корпоратизм» в качестве инструмента «сплоченного развития» и поддержания социального мира в экономике, (тем более, в ряде стран, прежде всего, европейских возникали «мягкие» формы общественного регулирования и возродились соответствующие целям общего прогресса «национальные пакты», поддерживаемые органами ЕС³³⁹).

Новой «внешней» ориентации профсоюзов сопутствовала и их внутренняя демократизация, к участию в которой привлекалось, как, например, в США, местное население – в целях совместного определения приоритетов и расширения круга сторонников. Как считают лидеры АФТ-КПП, привлечение «масс» может только улучшить программы расширения занятости и подготовки кадров³⁴⁰.

Работа профсоюзов в «массах» концентрировалась на вовлечении новых групп работников, во-первых, в свои ряды и, во-вторых, в деятельность структур соопределения, особенно в области модернизации, инноваций и развития человеческих ресурсов, в том числе в комьюнити, с использованием всех местных возможностей.

В своих союзах и соглашениях с бизнесом, органами власти, юридическими, образовательными и другими институтами профсоюзы следуют принципу «взаимного выигрыша» (win-win), не забывая ни на минуту о конечной цели – социального ориентирования экономики и политики. Например, в Дании, их твердая позиция привела к признанию предпринимателями полезности «неокооперативного регулирования рынка труда», что, в свою очередь, позволило сократить безработицу, переподготовить уволенных и зафиксировать в трудовых контрактах «обязательность совмещения потребностей рынка труда с потребностями индивида»³⁴¹.

Как признанный уже многими механизм коллективной ориентации в новых реалиях профсоюзы с конца XX века начали практическое продвижение к целям социально-хозяйственного со-регулируемого и со-распоряжения национальными ресурсами, отстаивая при этом свою независимость в общих позициях и в предлагаемых проектах. Их успехи на путях масштабной активизации и обновления неоспоримы. Но их главная слабость – в сохраняющемся отставании в научной компетентности, особенно в макроэкономических вопросах, которая затрудняет их противостояние аргументации бизнеса, особенно международного, в вопросах «гибкости», конкурентоспособности и общей деловой стратегии. Это обстоятельство, и здесь мы согласны с западными авторами, стало определяющим для будущего профсоюзов, в частности, для реализации их консолидирующей общественной роли³⁴². Оно могло сказаться и на векторе развития рабочей силы в целом.

В реальном балансе защитной и обновляющей функций профсоюзов вторая в начале XXI века выглядела слабее и нуждалась в большей конкретизации их новых альтернативных позиций, в более глубокой демократизации их самих и в профессионализации коллективных переговоров (с привлечением к ним экономистов, тех-

³³⁸ Jergensen H. From deregulation to co-regulation. Neocorporatism and its contribution to theory of coordinated labor market regulation. "Global integration and challenges", p. 214, 219.

³³⁹ Global integration and challenges, p. 205.

³⁴⁰ См. Обучение и подготовка к трудовой деятельности, с. 18.

³⁴¹ Jergensen H. Op. cit., p. 214-216.

³⁴² См. упомянутые работы Ж.Ложкина, Ж.-П.Дюрана, С.Рубинштейна и других авторов.

нологов, психологов), а также в умении работать с разными слоями взрослого населения – от студентов до пенсионеров.

Тем не менее, у профсоюзов обрисовалась перспектива дальнейшего развития, особенно, если учесть упрочение позиций в обществе, склонность части бизнеса к диалогу с ними, а общественности – к признанию их важным институтом. Это не исключало сохранения в научных и общественных кругах скепсиса в отношении весомости достигнутого профсоюзами, как и осторожности в прогнозах их дальнейшей эволюции.

Хотя картина состояния профсоюзов на начало 2000-х годов оставалась дифференцированной по странам и регионам мира, и в их рядах продолжалось, хотя и замедлилось сокращение охваченной ими рабочей силы, наряду с этим были и качественные изменения в их ориентирах, стратегии и политике и по отношению к менявшейся рабочей силе, и на общественной арене. Оставаясь реалистами в оценке сложностей современного мира и своего места в нем, они, тем не менее, продолжали упорный поиск путей к своим возможным сторонникам и потенциальным членам, а среди последних особенно выделяли представителей когнитариата с их высоким новаторским потенциалом.

ГЛАВА 6. МЕСТО НОВОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ

Все более осязаемое воздействие эволюции рабочей силы развитых стран, развернувшись на микро-уровне, начало сказываться и на макропроцессах как экономических, так и социетальных.

6.1. Когнитариат и макроэкономика

В этой сфере оно вытекало из произошедшего перемещения когнитариата в центр как техно-экономического прогресса, который без него лишается и энергетики, и перспектив, так и прогресса социально-экономического и уже может быть прослежено по нескольким направлениям.

Хотя деятельность новой рабочей силы, вопреки прогнозам постиндустриалистов, не вытеснила бизнес как «магистраль» (main avenue) общественного развития³⁴³ и не сделала «общество знаний» - «обществом постбизнеса» (последний сохранил в нем и роль двигателя современного прогресса, и свою притягательность, в том числе для профессионалов-интеллектуалов), но именно усилиями этих компетентных и творческих людей осуществлялось обновление производства товаров и услуг по всей цепочке – от НИОКР до маркетинга, обеспечивалась конкурентоспособность и во многом определялись перспективы экономического развития. Поэтому правомерным, на наш взгляд, будет считать развитие и активизацию этого контингента частью той новой длинной волны, о подготовке которой в условиях инновационной экономики говорили исследователи, в том числе российские³⁴⁴.

Становясь все более компетентными в своих ролях создателей и потребителей, а также в области финансов, кредита и акционирования, представители когнитариата все чаще превращали свой «экономический профессионализм» в инструмент диверсификации и продуктов труда, и спроса на них. Цена в товарах, прежде всего, его качество, новизну и наукоемкость, такие производители-потребители не-

³⁴³ См., Drucker P.F. Management for the Future. The 1990's and beyond. N.Y. 1992, p.5.

³⁴⁴ См., например. Перспективы социально-экономического развития США (2000-2015 гг.), с. 8, 9; Васильчук Ю.А. Цит. соч., с. 17.

редко предлагали бизнесу свои модели товаров, опосредуя тем самым его инновативность.

Идеи этих людей ложились в основу обновления предпринимательства, которое и ощущало их присутствие в экономике, и было заинтересовано, по свидетельству зарубежных авторов, в их «развитии и закалке»³⁴⁵.

Эти люди повсеместно *интеллектуализировали* бизнес, использовавший их потенциал. Так, менеджеры, тесно связанные с предпринимательством, вносили в него науку и искусство создания богатства, нередко «из ничего», - посредством «невидимой силы» интеллекта и персонифицированных знаний. При этом их лидерование в нахождении ответов на вызовы времени опиралось, как показали теоретики менеджериализма, на профессионализм «скорее ученого, чем управленца»³⁴⁶. Именно в «качестве менеджеров» исследователи позднего капитализма видели условие «строительства в мире успешных продуктивных фирм и их новых стандартов»³⁴⁷. А, кроме того, занятые в экономике ученые – от математиков и физиков до социологов – привнесли в нее свой нетрадиционный взгляд на проблемы, ситуации, способы хозяйствования и принципы управления, что характерно для всех развитых регионов мира. Усиливал когнитариат и интеллектуальную составляющую в так называемых вялых отраслях.

И вся инновационная экономика, по сути, – детище когнитариата, особенно ученых, специалистов и профессиональных менеджеров. Они плотно вовлечены в процессы модернизации, реинжиниринга, перестроек, а, овладевая еще и экономическими знаниями, активнее участвуют в оптимизации бизнеса и обновлении общей экономической культуры. Особенность их вкладов в экономический прогресс – в соединении, с одной стороны, онаучивания, профессионализации экономики и превращения ее интеллектуализации в главный способ самодвижения и, с другой, - принципа «культуры и качества всего», - производства и управления, потребления и трудовой жизни.

Пронизывая многие бизнес-структуры, когнитариат уже в конце XX века был способен влиять, как считали зарубежные культурологи, на общую экономическую культуру, на ее ценности и приоритеты, как и на сам *modus vivendi* бизнеса.

И самим своим пассионарным типом, целеустремленностью они придали хозяйственной деятельности невиданный динамизм, а в очагах инновационности, типа Силиконовой Долины, - «буквально поминутное ускорение» (Дж.Хэмел)³⁴⁸.

Более того, создававшие собственный бизнес ученые – от электронщиков до биохимиков - своими разработками новой продукции и новых технологий распространяли научно-техническую модернизацию экономики на все новые сферы последней, одновременно меняя на своих предприятиях вместе с их культурой и тип социальных отношений. Часто это была вытолкнутая «гибкой экономикой» и «гибкой занятостью» наиболее неудовлетворенная, но и наиболее активная часть рабочей силы, которая, как оказалось, могла энергетизировать хозяйственную деятельность своей инновационностью, профессионализмом, склонностью к автономизации, а также создавать внедренческие, сервисные, торговые и другие предприятия, т.е. становилась новой весьма конструктивной, а не лишней, силой в развитых экономиках.

Влияние когнитариата утверждалось не без проблем, столкновений и противостояний людей, «производящих и применяющих знания», с социально обособлен-

³⁴⁵ Маслоу о менеджменте, с. 330, 331; Инглгарт Р. Культурный сдвиг в зрелом постиндустриальном производстве. Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 254.

³⁴⁶ Маслоу о менеджменте, с. 127.

³⁴⁷ См., Drucker P.F. Peter Drucker on the profession of management. Boston. 1998, p. 174.

³⁴⁸ Hamel G. Op. cit., p. 83, 84.

ным менеджментом, особенно высшим, - обострение которых, как предупреждал в конце XX века ряд зарубежных авторов, было чревато «новым и драматичным» конфликтом» «века XXI»³⁴⁹.

Все более весомый вклад в макроэкономику вносили *социальный капитал работников* и крепнувший «*общественный капитал*» - в виде доверия, контактов и сотрудничества различных экономических и социальных субъектов.

Эмпирически была выявлена двойная эффективность для фирм неформальных связей их работников: во-первых, как средства накопления, тиражирования и многократного использования получаемых таким путем новых знаний (что особенно продуктивно при условии всеобщего доверия) и, во-вторых, как источника инноваций – в силу способности людей создавать в процессе коммуникаций «полностью новые» идеи и решения, ноу-хау в области проектирования продукции и технологий, а также неизвестные виды бизнеса. Этот момент успешно адаптируется сферой НИОКР, маркетингом, инжинирингом³⁵⁰ (но гораздо слабее – «приращением стоимости» как цели формальной, трудно согласуемой со спонтанностью человеческого общения).

В связи с интересом к «общественному капиталу» резко актуализировались проблемы солидаризации различных групп интересов, а также внимания к неизменно эффективным формам кооперации и сотрудничества. Так, японский опыт показал, что совместные послевоенные усилия государства и экономически активного населения подготовили «рывок» страны в 80-е годы, продемонстрировавший либерально-индивидуалистскому Западу эффект «солидарного капитализма». А в 80-90-е годы новые «социально-гуманистические элиты» - из мелкого бизнеса в сфере услуг, из кооперативов и предприятий, принадлежавших «трудовым коллективам», также сыграли, по свидетельству исследователей, активизирующую роль «в саморазрушении» индустриальной экономики и становлении постиндустриальной³⁵¹.

Новые люди в экономике усиливали в ней тенденцию к сотрудничеству, а также вносили в нее новые принципы «справедливости», поощрения «ответственного коллективного творчества» и других, не присущих традиционной конкурентно-рыночной деятельности, которые сосуществовали с прежними, но, позитивно их дополняя³⁵², катализировали обновление экономики.

Теоретик позднекапиталистического развития П.Дракер вообще относил творческий потенциал таких людей к основным факторам экономического развития – в качестве четвертого (после земли, капитала и труда), но уже «решающего»³⁵³.

Но и количественные экономические показатели во многом обеспечивались усилиями «людей знания»: инженеров, программистов, создателей новых технологий и т.д.

Они же, стимулируя прогресс труда, положили начало конкуренции фирм за имидж «лучшего места работы», включая «лучшие условия» для развития его субъектов. Постоянно производя новые способы самореализации и находя все новые сферы для нее, они превращались в мощный источник экономического и социально-

³⁴⁹ См., например, Неклесса А.И. Ordo quadro. Пришествие постсовременного мира. «Мегатренды мирового развития». М. 1991, с. 38.

³⁵⁰ Используя социальность своих работников, фирма «Siemens» обновила компоненты продукции в 160 своих структурах и создала «Бизнес новых решений» в области техники, сбыта, отношений с партнерами и т.д., с их мгновенным распространением. (Buchel V., Raub St. Op. cit., p. 589).

³⁵¹ См., например, Ямагучи К. Принципы «инфономики» в век информации. «Проблемы теории и практики управления». 1990, № 5, с. 108, 109.

³⁵² Об этом см. также Вебер А.Б. Неклассичность современного капитализма. «Новое и старое в теоретической социологии». М. 1999, с. 55.

³⁵³ Drucker P.F. Post-capitalist society. .Y. 1993, p. 367.

экономического творчества, которое могло усиливаться и во время серьезных экономических перестроек. Так, в Германии рост безработицы в ходе реструктуризации экономики в 90-е годы вызвал «всплеск» самостоятельных инициатив людей, создавших «огромное количество» новых видов трудовой и деловой активности³⁵⁴.

А в Северной Америке и ряде стран Западной Европы в социально-экономическое новаторство включались приходящие в бизнес образованные женщины. В частности, в Канаде они в качестве предпринимателей и менеджеров внедряли в мелких фирмах, в виртуальных организациях, а также в учреждениях образования свою, «импонирующую всем» модель труда – более свободного и креативного, предполагающую также активные социальные связи и уважение семейных обязанностей работников.

Свои формы экономического творчества развивались и у тех интеллектуалов, кто уходил в сферу ненаемного, независимого труда. Она относительно обособлена от главного русла экономического развития и придает труду в ней, хотя и связанному с рынком, свою специфику - в плане порождения его субъектами новых форм. Это самостоятельная область позднекапиталистической экономики, с нарастающей нетрадиционностью (в силу чего ряд авторов относят деятельность в ней к созревающим в развитых странах «посткапиталистическим элементам»)³⁵⁵. И новаторство занятых ею проистекало, естественно, из иных, чем традиционные, жизнесмыслов и запросов – от социально-экономических до этических.

Новые побудители поведения у наиболее активных групп работников можно рассматривать как важный поисковый механизм в хозяйственной деятельности, способный, утверждая в ней альтернативные ценности и приоритеты, выводить ее на новые траектории развития.

Все это давало основания для прогнозов отмирания в развитых обществах культа потребительства, роскоши, как и «эстетики количества и размеров», и, напротив, - актуализации для них забот об охране ресурсов, природы, здоровья и благополучия людей³⁵⁶.

С этим можно согласиться, поскольку экономика, изначально призванная удовлетворять преимущественно материальные потребности людей, дозрела в данных социумах до новых, более мудрых ориентаций. Возможно, ей станет под силу и воплощение идеи гуманистов о бесплатном удовлетворении в перспективе базовых потребностей людей³⁵⁷ (что означало бы высвобождение у них времени и энергии для творения все новых видов привлекательной и полезной деятельности). Этому положению созвучна мысль российских ученых о том, что по удовлетворении широкого круга материальных потребностей в развитых странах, логично ожидать «опережающего развития» некоммерческой деятельности людей с ее новыми сферами и институтами³⁵⁸.

И новые акторы позднекапиталистической экономики в лице представителей когнитариата немало поспособствовали ее повороту уже в конце XX века к прогрессивным общесоциетальным целям, в частности, – к реальному служению потребностям разного уровня у членов общества и их групп.

В начале XXI века наиболее общественно и гуманистически значимые ориентиры для развитых экономик получили широкое признание и укоренение, наряду с социализацией бизнеса и обновленной социальной философией деловой элиты.

³⁵⁴ Амельбург Г. Предприятие будущего: структура, методы и стиль руководства. М. 1997, с. 22.

³⁵⁵ См., например, Иноземцев В.Л. Постэкономическая революция. Теоретическая конструкция или историческая реальность. «Вестник Российской Академии наук», М. 1997, № 8, с. 717.

³⁵⁶ См., например, Сакайя Т. Цит. соч., с. 340-343.

³⁵⁷ Маслоу о менеджменте, с. 327, 328.

³⁵⁸ Перспективы социально-экономического развития США, с. 3.

Это проявилось в обслуживании бизнесом не только массовых, но и индивидуальных потребителей, в участии его в экономических, социальных и культурных программах³⁵⁹, в специализации услуг для различных демографических групп населения (в Японии уже в 80-е годы создавались центры «для пожилых», для «стремящихся к осмысленной жизни» и т.п.)³⁶⁰.

Тем самым когнитариат становился важнейшей силой преобразования прогресса техно-экономического в более глубокий социально-экономический, а также формирования в своих странах «экономики развитых потребностей» (термин А.Маслоу)³⁶¹.

Для работников нового типа их участие в осуществлении упомянутых макро-экономических сдвигов было неотделимо, как показали исследования, от заинтересованности в изменении важнейших общественных сфер и институтов, таких, как воспитание – образование детей, молодежная политика, формирование в обновленных трудовых процессах наиболее продвинутой части членов общества, обучение людей «культуре жизни» и этике «зарабатывания на собственное благополучие»³⁶². Таким же объектом внимания общества им виделись вложения в экономическую грамотность и творческую мотивацию людей. Они же сопротивлялись техноцентризму в экономической политике, искали способы контроля над модернизацией и участия в выборе ее социальной матрицы.

На уровне же *глобальной экономики* обновляющий потенциал когнитариата проявлялся менее масштабно и менее однозначно, что было во многом связано с двойственностью развития и самой глобализации (по двум параллельным сценариям), и ее субъектов, например, с разными типами международного капитала. Так, в международном порядке, созданном корпорациями-гигантами, включая ТНК, царили дерегулирование и рыночная стихия, олигополия в области финансов, торговли и их экономическая власть, подавление не крупного бизнеса и принижение роли человеческих ресурсов, а также игнорирование юридических, социальных и культурных механизмов функционирования мировой экономики, т.е. – навязывание крупным капиталом «правил игры» всем участникам, в том числе национальным правительствам³⁶³.

Во втором русле глобализации, прокладываемом динамичным инновационным бизнесом в лице венчуров, некрупных предприятий (вплоть до микро- и человеко-предприятий - *manenterprises*), - острее ощущались нужда в носителях человеческого капитала и зависимость от наличия «критической массы» творческих личностей³⁶⁴. Здесь был несопоставимо более широкий простор для реализации потенциала когнитариата и его участия в развитии альтернативной планетарной экономики, где будут иные представления об общественном богатстве, прогрессе, как и о механизмах их достижения.

Изменение траектории развития мирового хозяйства, ведущая роль в котором остается за бизнесом, зависело и от типа самих бизнесменов и менеджеров, от их менталитета и общей культуры. Если, по А.Маслоу, наличие «лучших менеджеров» было условием лидирования в мире отдельных наций³⁶⁵, то оно же, при их прогрессивной ориентации, могло повлиять на характер и вектор глобализации. Но в начале

³⁵⁹ “International management”. L. 1990 July, v. 45, N 6, p. 27.

³⁶⁰ Япония: Смена модели экономического роста. М. 1990, с. 147.

³⁶¹ Маслоу о менеджменте, с. 328.

³⁶² См. Ambrosi M. Op. cit., p. 374; Стругалина А.П. Философия и этика экономической жизни. Волгоград. 1993, с. 10, 11.

³⁶³ Подробнее см. в упомянутых критических публикациях З.Баумана, А.Неклессы, а также специалистов ООН.

³⁶⁴ Неклесса А.И. Цит. соч., с. 138, 139.

³⁶⁵ См. Маслоу о менеджменте, с. 154.

XXI века альтернативы ей развивались локально, преимущественно в местах одно-временной концентрации капиталов, новых технологий и новых человеческих ресурсов, т.е. в сферах активности инновационного бизнеса. По тогдашним оценкам, в этом русле глобализации были задействованы по несколько процентов населения соответствующий территорий³⁶⁶.

Способность когнитариата ускорить поворот мировых экономических процессов именно в этом направлении сдерживалась, в частности, незавершенностью информатизации международного пространства, дефицитом в нем социального капитала и доверия как социокультурной и экономической ценности, хотя свою цивилизаторскую миссию в мире этот контингент посильно выполнял. В то же время он уже проявлял готовность вместе с общественными, деловыми и научными кругами формулировать альтернативные принципы, критерии оценок глобальной деятельности людей в соответствии со своими представлениями об их трудовых, образовательных, личностных правах.

Иная концепция глобальной экономики еще в процессе формирования, но в самый центр ее уже поставлено накопление духовного богатства людей и опережающее развитие в обществах их социально-интеллектуального капитала, с созданием для этого соответствующих инфраструктур и институтов. Такую концепцию предложила и ООН, считая, что установку на общее развитие человека и наращивание его потенциала нужно сделать и глобальной, и вновь национальной, т.е. «вернуть» ее в конкретные социумы в качестве «приближаемой всей нацией цели»³⁶⁷. Однако еще менее ясными оставались способы подобной переориентации и преодоления трудностей на этом пути. Предлагались два варианта «поворота» происходивших процессов – как «сверху», так и «снизу».

Если первый требовал создания контроля над «хаосом мировых процессов» на уровне, не менее высоком, чем у господствовавшего мирового капитала, а также организационного оформления всеобщих солидарных действий, типа нового Интернационала, партнерства бизнеса с экономиками разных уровней и оказания им финансовых, технических и социальных услуг³⁶⁸ - в качестве единственного для него способа укрепить доверие к себе как к силе прогрессивных преобразований, то «поворот снизу» предполагал массовые связи его участников - людей и организаций гражданского общества, различных общественных движений и целых коммьюнити, - коллективные усилия и сотрудничество сил, стоящих в целом на стороне всех затеянных глобализацией³⁶⁹. Конструктивно-ориентированные силы в этом лагере были слабее «чисто протестных» и представлены в основном экологами, объединениями типа «Врачи без границ», местными активистами и той частью когнитариата, которая отвергала международную управленческую элиту. Однако затем развился и новый важный феномен - роста «альтерглобалистов», в том числе созревающих на форумах Интернета. В их способности создавать «десятки тысяч сообществ» современные им авторы видели возможность для новой социальной сплоченности и космополитической культуры, включая прикладную.

Но нарождавшейся армии «альтернативщиков» - от руководителей международных организаций, государств и церкви до активных работников³⁷⁰ и граждан – необходимы были координирующие центры, а также, как подчеркивал ряд авторов, ов-

³⁶⁶ См. Сергеев В.М. Ворота в мир. «Мегатренды мирового развития». М. 2001, с. 203.

³⁶⁷ См. HDR. Human Development Report. 2003. UN. N.Y.-Oxf. 2003, p. 27-29, 36.

³⁶⁸ Подробнее об этом см. Бауман З. Цит. соч., с. 152, 153; Вебер А.Б. Что стоит за так называемым антиглобализмом? «Мировая экономика и международные отношения». 2001, № 12, с. 53-55.

³⁶⁹ Human Development Report. 2000, p. 83.

³⁷⁰ См., например, Кастельс М. Цит. соч., с. 334-343; Бауман З. Цит. соч., с. 154.

ладение инструментами демократизации международной жизни, начиная с сетевых дебатов, и, что не менее важно, «коллективного гарантированной безопасности»³⁷¹.

6.2. Влияние на эволюцию экономической науки

В этой сфере наблюдались и воздействие когнитариата как весомого фактора макроэкономических изменений на их научное осмысление, так и обратное влияние меняющейся науки – на эволюцию экономики.

Влияние «людей знания» на эти процессы (если не считать ученых-экономистов как части этих людей) было, как правило, опосредовано привносимыми ими в сферу хозяйственной деятельности альтернативными социально-гуманистическими ценностями и ориентациями.

Но тем самым они активизировали в научных и общественных кругах критику в адрес, прежде всего, «экономики мэйнстрима» за отставание от реалий, торможение научного поиска, абсолютизацию рыночной стихии, «математически выверенный рационализм» ее субъектов, за возведение в самоцель «роста», «накопления» и «эффективности» как таковых и занижение социокультурных механизмов экономики, особенно потенциала занятых в ней людей, и чисто «инструментальное» толкование назначения последних.

В конце XX века в экономической науке резко актуализировались давно назревшие проблемы, прежде всего – целей самой экономики и их соотношения с потребностями населения и социумов в целом, а также источников ее собственного движения. Поднимались и вопросы ее «меры» и исторических «границ», а также степени ее теоретичности и «идеологичности». В частности, критиковалась экономика США – за сконцентрированность преимущественно на самовоспроизводстве (а не качественных изменениях в себе самой и в обществе), в том числе на «экстраординарных» возможностях «роста» посредством техноорганизационных, финансовых, политических и иных технологий.

Именно потому, что одно лишь накопление ресурсов не ведет к экономическому и гуманитарному прогрессу, экономисты все чаще настаивали на более четкой артикуляции общественной функции экономики, как и задач экономической политики государства³⁷².

И эти задачи уже пробовали решать развивавшиеся с конца XX века альтернативные научные направления, предлагавшие развитым экономикам иные ориентиры, а также конкретные рекомендации, соответствующие более современным представлениям о цивилизационно-культурном прогрессе.

К ним, прежде всего, относилась «экономика развития», предложившая в отличие от «экономики роста», оценивать хозяйственную деятельность по конкретным социально-экономическим и культурным результатам – посредством качественных «измерителей» (это и «рост» как таковой снабдило бы общественно значимыми показателями типа соотношения ВВП на душу населения в данной стране не с «порогом бедности», а со средним мировым значением или индекса развития в ней человеческого потенциала – ИРЧП, предложенного сторонниками этой школы в России³⁷³).

На Западе же она еще с 90-х годов пропагандировала перенацеливание экономики на показатели «устойчивого развития людей» как мерила развитости совре-

³⁷¹ См., например, Бауман З. Цит. соч., с. 154.

³⁷² Об этом см. HDR. Human Development Report. 2000, p. 80, а также в публикации украинской коллеги В.К.Лебедевой «Выйти из круга традиций (эссе грядущей экономики)». Днепропетровск. 2001.

³⁷³ См. Валентей С., Нестеров Л. Человеческий потенциал. Новые измерители и новые ориентиры. «Вопросы экономики». 1999, № 2, с. 91, 93.

менных социумов. Позднее к этому добавилась синтезированная из разных идей модель экономики, в том числе глобальной, в которой посредством «социализированного рыночного механизма» гармонизировались бы современные источники накопления общественного богатства, а также был бы равным доступ к нему, в соответствии с «новой хозяйственной культурой» создающих его людей. Это означало бы и разрыв с «прикладным» видением последних, и укрепление антропоцентристского поворота в экономической науке.

Параллельно складывалась и концепция *социоэкономики*, ориентированной на «социальную справедливость» и «всеобщее благо», включая заботу о слабых, нуждающихся, неравноправных (что вносило в экономическую науку и субъективно-оценочный момент) и на активизацию людей типа *socio-economicus*, руководствующихся как собственными, так и совместными интересами, а также нормами, принятыми в их среде – в семье, на работе, в комьюнити и других общностях, – и находящихся в последних жизненную опору.

Тем самым в экономику вводился «человек социальных наук» со своими типами поведения и склонностей (например, к взаимодействию, к следованию правилам или же к их изменению) с принципами ответственности «за других» и «перед другими», а также «справедливости» и альтруизма.

Такой социологизированный антропологизм имел ряд разновидностей. В их числе – и концепция «общества партнерства» (возникла в 90-е годы во Франции). Это - созданное людьми упомянутого типа «свободное от капитала и акционеров» сообщество организаций, вроде объединившихся вокруг «проекта» профессионалов, коммун, кооперативов, самоуправляемых «рабочих предприятий» - с кардинально иными трудом (свободным, творческим, профессиональным) и социальными отношениями (доверия, солидарности, взаимоподдержки). На фоне кризиса в конце XX века и либерализма, и марксизма стремление таких организаций к «партнерству со всеми», включая обычные фирмы, и их финансово-коммерческая самостоятельность выглядели эффективными, привлекательными, особенно способностью создавать коллективную власть (в виде «ассамблей» и т.п.) и собственные фонды – социальные, кредитные и т.д. Но в условиях концентрации капитала и власти, в обществе, а также разгула дерегулированного рынка эта антитеза крупному капиталу и подчиненному наемному труду, а также утратившим доверием институтам общества становилась все более утопичной³⁷⁴. Хотя как форма реального поиска людьми альтернативных способов жизнедеятельности и социального экспериментирования в области нового хозяйствования, улучшения своих доходов, труда, образования, самочувствия в социуме, т.е. качества жизни в целом, она была и правомерной, и полезной в теоретическом и практическом плане.

Еще одной антитезой «либерализму» (отождествлявшемуся с «неограниченными аппетитами» бизнеса) была модель «*общественного домохозяйства*» Д.Белла, призванная использовать рыночные механизмы в таких социальных целях, как первичность и вознаграждаемость достижений людей в гражданском обществе, согласование в нем индивидуальных и групповых интересов и признание, наряду со свободой и равенством членов социума, «общественного характера ресурсов и потребностей»³⁷⁵.

В этих научных направлениях, по сути социально-экономических и экзистенциально-экономических, отразились неудовлетворенность экономистов (бывших часто и экономическими социологами) «неадекватностью» сложившейся в развитых

³⁷⁴ Подробнее см. Bachman P. “Les sociétés de partenaires”: entre utopie et deregulation. “Analyses et documents”. P. 1999, janv., N 78.

³⁷⁵ Bell D. The cultural contradictions of capitalism, p. 26, 27.

странах системы хозяйствования и ощущение ими потребности в «широкой культурной революции» в ней, начиная со сферы человеческого труда³⁷⁶. Однако акцентирование ими преимущественно социальных, а не индивидуальных начал альтернативной экономики оставляло в тени роль многих субъективных побудителей продуктивной деятельности. И здесь свой компенсирующий вклад внесли экономисты, исходившие из индивидуальной специфики людей, особенно личностей (persons), в первую очередь - создатели «персоналистской экономики».

Они противопоставили индивидуализму–рационализму человека «экономики мэйнстрима» как «уродующему личности новых поколений» – «подлинную индивидуализацию» экономических акторов, уважение достоинства работающего человека, подход к нему с позиций «другой культуры», т.е. исключение навсегда инструментального взгляда на него³⁷⁷. Эти авторы предлагали восстановить в отношении индивидов социальную справедливость, прежде всего в сфере их «перемещений», а также «распределения» и «вложений», чтобы экономика и общество могли предложить всем равенство и защиту, стабильность и спокойствие, ибо начинать им придется с поставленного в центр внимания «благополучия Личности»³⁷⁸.

Так, «справедливое распределение» в соответствии с конкретными потребностями людей, вплоть до семейных и культурных, а также использование ресурса их общей культуры и культуры их экономического поведения должны были избавить экономику от дисфункции и «любой деструктивной практики»³⁷⁹. Более того, инкорпорацию всей культурной и образовательно-воспитательной сферы «персоналисты» считали императивом для «реконструкций всей хозяйственной деятельности»³⁸⁰.

Кроме того, предлагавшийся тип экономики мыслился как высоконравственный и «этически оздоравливающий» - в силу четкого представления ее участников не столько об «абсолютной свободе», в том числе от мнения других, сколько о личностных «добродетелях»: справедливости, правдивости, верности и т.п. Ценностно-оценочный подход этой группы экономистов – полный антипод подходу традиционалистскому, «оставлявшему этические суждения потомкам» (Э.О'Бойл)³⁸¹.

Подобные субъективные показатели, применимые и к микро-, и к макроэкономике, способны, по мнению «персоналистов», придать им больше мудрости, обязательности, даже «христианского милосердия» - вместо бытующих жесткого регулирования, дискриминации и «фаворитизма»³⁸².

При этом, оставаясь реалистами, авторы концепции признают невозможность «абсолютно позитивной экономики», как и «равную важность» целей собственно экономических и этико-альтруистических. Последние же, при их максимальном учете в процессе достижения первых и при определенном «запасе личностного развития людей», могли лучше адаптировать друг к другу объективные и субъективные механизмы динамики экономики и общества³⁸³.

Хотя авторы данной концепции и отводили центральную роль в этой динамике отдельному индивиду, они в то же время не противопоставляли его «множеству» и, предлагая формулу «one/many», считали возможным как их сосуществование, так и выбор в конкретных обстоятельствах между действиями «сообща» и «в одиночку», в партнерстве или в конкуренции, а позднее стали чаще говорить о ценности коопера-

³⁷⁶ См. Bachman P. Op. cit., p. 44-47.

³⁷⁷ O'Boyle E.J. Op. cit., p. 388.

³⁷⁸ Ibid., p. 378-380.

³⁷⁹ Ibid., p. 378-380.

³⁸⁰ Ibid., p. 369.

³⁸¹ Ibid., p. 398.

³⁸² Ibid., p. 384, 385.

³⁸³ Ibid., p. 367, 368.

тивности со- и самоуправления как активизаторов экономики и о естественности принятия индивидом со стороны социума и поддержки, и «необходимого вмешательства»³⁸⁴, что придавало персонализированной экономике качества еще и солидаризированной.

Это было созвучно и позиции Д.Белла: добавить к акцентам на «преобразующей энергетике» самодетерминируемого человека акцентов на «общественных интересах», чтобы вывести экономику и общество из культурно-ценностного кризиса конца XX века³⁸⁵.

В свою очередь, антропоцентризм экономистов-персоналистов стал связующим звеном между социэкономикой и *экономикой гуманистической*, отчасти совпадая с нею по прочеловеческой ориентации. Но последняя – как наследница теорий возвышения человеческих потребностей и связанных с ним концепций гуманизации производства и труда – сконцентрировалась на специфике индивидов и плюрализме ее проявлений, т.е. скорее на гуманизации – культуризации экономики, чем на ее социологизации. А это, по мнению ее сторонников, расширяло назначение хозяйственной деятельности в обществе далеко за рамки обеспечения в нем социально-экономического благосостояния, поскольку вело к «очень богатому» «благу всестороннего развития человеческого естества»³⁸⁶.

В центре внимания этой группы экономистов (нередко одновременно психологов, социальных антропологов и культурологов) – изучение человеческих типов и процессов их формирования, в том числе для умножения нужных экономике людей – здоровых, сильных, волевых, активно самореализующихся. И подход к ним был уже не «атомарным», а системным, «холистическим». Отсюда их внимание к «моральной бухгалтерии бизнеса» и «просвещенному менеджменту», а также учет оценкам экономических и общественных институтов с их реальным следованием этим ориентирам. В целом же это была модернизированная интерпретация идей учения об «эупсихике» А.Маслоу, распространявшихся в 50-60-е годы среди менеджеров³⁸⁷.

Данное направление считало подобные культурно-антропологические ориентиры «осевыми» для общего прогресса экономики и, в частности, для ее культуры – при ином соотношении «факторов-ресурсов», например, технических и человеческих.

В подходе к планетарным процессам они также видели центральную проблему в превращении глобальной экономики из самодовлеющей силы в средство общечеловеческого прогресса, что совпадало с позицией ООН: «экономика существует для развития людей», а не наоборот, и «мировая экономика должна быть переориентирована «на общечеловеческие цели и ценности»³⁸⁸, хотя реальная картина мира в этом отношении была двойственной: в ней, с одной стороны, недоставало условий для «сознательной организации людьми собственной жизни» и для «гуманистического развития наций и народностей», а, с другой – уже начиналась «кристаллизация общественно-гуманистических ценностей», заставлявшая «богатых глобалистов» прислушиваться к «силам гражданского общества»³⁸⁹.

Новые течения экономической мысли, с их сильной социально-гуманитарной составляющей и созвучностью идеям цивилизационно-культурного прогресса, несли в себе потенциал серьезного гносеологического и практического прорыва. В научном

³⁸⁴ Ibid., p. 368,377, 380.

³⁸⁵ Bell D. Op. cit., p. 25, 28.

³⁸⁶ См. Lutz M. Humanistic economies. "Real-life-economics". L.-N.Y. 1992, p.109-106, 112.

³⁸⁷ См. Маслоу о менеджменте, с. 151, 157.

³⁸⁸ HDR. Human Development Report. 2000, p. 82; Валентей С., Нестеров Л. Цит. соч., с. 92.

³⁸⁹ См. Курицын Г.М. Культурный прогресс человечества. Пермь. 2002, с. 242; Вебер А.Б. Что стоит за так называемым антиглобализмом?, с. 56.

познании – это было явное преодоление его инерционности, а в экономической деятельности – появление значимых социетальных ориентиров.

Насколько они будут освоены экономической практикой, зависит от множества обстоятельств, но не в последнюю очередь – от позиций самих экономических субъектов, в формулирование которых, безусловно, внес серьезный вклад когнитариат. При этом молодые реализовали обычно то, что созревало в процессе их индивидуальной, часто критичной, социализации как некие новые идеалы и ориентации, которые, становясь массовыми, начинали проявлять себя на разных уровнях.

Поэтому для общества в целом новые социально-личностные ориентации его членов приобретали важнейшую и, по оценкам П.Дракера, А.Турена и ряда других авторов, «фундаментальную» роль, а искомая «общность видения» происходящих процессов, как считал Р.Инглгарт, могла стать «глобальным концептом», применимым к разным социумам³⁹⁰. Так, в сфере частной жизни это было, как правило, обновление представлений о ее достойном качестве. При этом обыденное сознание в обществе могло взаимодействовать с научным осмыслением происходящего и сдвигать внимание ученых в сторону здравого смысла и практического опыта людей, т.е. восприятия мира, обогащенного их эмоциями, интуицией и обретаемой мудростью, что, безусловно, полезно для научного познания и практических рекомендаций обществоведов в области социетального развития³⁹¹.

В масштабах общества его новые граждане, и в немалой степени формировали свой взгляд на общественный прогресс в целом и научно-технический, в частности, в соответствии с которым последним отводилась подчиненная роль, с подконтрольностью их общественности, что могло демократизировать их реализацию. В этой обновляющей общественности деятельности социологи, начиная с А.Турена, отводили особую роль *способности* людей «производить труд» в конкретных исторических формах, а с ним – и свои общественные связи, отношения и структуры, свое «социокультурное поле»³⁹². Производство «социального» самими людьми – акторами истории, как и развивавшуюся потребность в труде и творчестве, западные авторы, начиная с 80-х годов, определяли как «процесс – отмычку» к дальнейшему движению обществ³⁹³.

Все более усложнявшиеся связи труда, производства и общества давали последнему богатство форм человеческой деятельности и на этой основе – способность, в свою очередь, стимулировать генерацию новых массовых ценностей и развитие новых социальных процессов, которые вновь, как показали отечественные исследователи, творчески активизировали членов общества³⁹⁴.

А последние, превращая многие формы «труда» в формы «работы», а затем и «деятельности вообще» (activity), в том числе некоммерческой, способствовали процессу преобразования «общества наемного труда» в «общество активности» (термин Р.Дарендорфа³⁹⁵) – все более разноплановой, богатой человеческими связями и возможностями дальнейшего развития.

³⁹⁰ См. Новая постиндустриальная волна на Западе, с. 100, 248.

³⁹¹ Об эффективности бытового сознания в познании новой реальности и о важности приближения науки к конкретной социокультурной среде см. Н.Я.Веретенников. «Проблема аккумуляции научного знания в социокультурной среде». «Наука и феномен культуры». Саратов. 1999.

³⁹² Цит. по: Соболевская А.А. Цит. соч., с. 12, 15.

³⁹³ См., например, Beretta S. Lavoro, chiave della questione sociale. «Vita e pensiero». Milano. 2002. А. 85, N 1, p. 55, 58.

³⁹⁴ См. упомянутые работы Е.В.Яровой, А.А.Соболевской, а также Г.Г.Дилигенского и В.Л.Иноземцева (в «Мировой экономике и международных отношениях». 2001, № 1 и в «Новой постиндустриальной воне на Западе»). О том же см. публикации автора данного исследования в «Мировой экономике и международных отношениях» в № 8 и 10 за 1992 г., № 12 за 1994 г. и № 4 за 1995 г., в № 8 и 9 за 1997 г., № 5 за 1998 г. и в № 3 за 2003 г.

³⁹⁵ «Sociologia». Roma. 1992, А. XXVI, N 2-3. Nuova serie, p.397.

Ценности новых людей довольно быстро реализовались в их *непосредственных действиях* (по терминологии А.Турена – в «акционизме»). Массовая активность новых людей, не программируемая ни господствующим классом, ни госаппаратом, широко разворачивалась на местном уровне, в конкретных сферах их общественной жизни, стала знаковым феноменом, ибо во взаимодействии людей в региональных и муниципальных рамках, в росте самоуправляемых систем, инициативных групп и движений рождалась их новая коммунитарность, способная менять картину социальной жизни и способы осуществления власти. Так, в скандинавских странах, в частности, в Швеции, массовая инициатива «постмодернистски» ориентированных граждан принудила власти заняться выравниванием социально-экономической развитости различных регионов страны. И в России, при ее еще неокрепших социальных институтах, подобные инициативы могли бы стать креативной силой ее модернизации и демократизации (что настойчиво подчеркивали в начале XXI века отечественные исследователи, в частности, Г.Г.Дилигенский).

Для развитой же части мира подобная функция граждан стала постоянной. Посредством ее преодолевалась «пассивность общества», а социальная информация использовалась для влияния на власть в области защиты человеческих прав и свобод и для конкретизации последних - применительно к сферам и условиям «развития человека» - по модели ООН.

Силой своих устремлений и убеждений эти люди обновляют само понимание «социальности» в своих обществах, ее целевую направленность и нормативы, которые ассимилируются социумом и закрепляются его нормами и ориентациями. Подобное влияние, получившее новый импульс от социализации профессиональной деятельности граждан, а также от деbüroкратизации «управления знаниями и информацией», и способное в тенденции вести к «демократизации всего», проистекало и из настроений новых поколений. Так, в 80-е годы XX века молодые итальянские «постматериалисты» противопоставили «централизованной власти» принцип эгалитарности в школах и вузах, в производстве и местном управлении³⁹⁶.

В 90-2000-е годы подобные устремления членов развитых социумов усиливались по мере расширения их социально-информационных связей и созревания общественного капитала в деловой и социально-политической сферах, - процессов, породивших понятие «демократический капитализм», в центре которого перемещается свободный и независимый человек – как основной гарант демократичности всех структур общества – от производственных до армейских.

Здесь немаловажен и тот факт, что в обществах развитой демократии, созданных несколькими поколениями людей, накопленный ими опыт гражданского самостояния делает для их членов с высоким уровнем самосознания неприемлемыми проявления иерархизации и централизации власти, дискриминации сограждан по разного рода признакам т.п. – как противоречащие свободе их жизнедеятельности и развития. Тем не менее, и демократическому большинству современных обществ следует учитывать возможность использования знаний и информации отдельными людьми для обладания властью и ее употребления во вред остальным, о чем предупреждали и западные авторы еще в конце XX в.³⁹⁷.

Работники-профессионалы в качестве граждан развитых обществ влияют и на их социальную структуру (расширяя средний класс), и на всю общественную практику. Последнюю они интеллектуализируют и онаучивают, придавая ей большую ответственность, что, в частности, относится к оптимизации управления национальными ресурсами.

³⁹⁶ “Politica ed Economia”. Roma. 1987 ottobre, N 10, p. 70.

³⁹⁷ Маслоу о менеджменте, с. 120, 134-138, 392.

ГЛАВА 7. РОЛЬ КОГНИТАРИАТА В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА И ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК

7.1. На уровне социетального развития

На общественной арене, где новые работники выступают уже как граждане, их влияние в конце XX – начале XXI века было достаточно ощутимо и реализовало идеи исследователей о «далеко идущем воздействии» на ценности и институты в развитых странах людей-личностей постматериальной ориентации и об их опосредующей роли и саморазвитии социумов³⁹⁸.

Хотя это воздействие, как и в сфере макроэкономики, оставалось в рамках их взаимодействия с макропроцессами, а также далеко не в полной мере отражало сдвиги в совокупном общественном мнении, как и духовное богатство социумов в целом, его эффект прослеживался в ряде важнейших сфер жизнедеятельности последних.

Его специфика состояла в усилении функции индивидуально-социальных качеств этих людей в обществе, подтверждавшем констатацию Дракера: «основные импульсы прогресса» стали исходить «не от социальных структур, а от отдельных активных личностей»³⁹⁹. Феномен *развитой индивидуальности людей* как достаточно распространенный и проявлявшийся в их способности свободно выбирать занятия и информацию, чтобы «самим делать себя»⁴⁰⁰, т.е. самостоятельно выстраивать собственную жизнь (этот факт оценивался американской периодикой как «общественно значимый сдвиг»⁴⁰¹), - в зрелых гражданских обществах – не мог не влиять на их нормативы, институты и социальную структуру, не взаимодействовать с их культурой, государственной политикой и т.д.

В отличие от индивидуалистов, «меняющих обстоятельства, но не меняющих себя»⁴⁰², люди-индивидуальности, личности обеспечивали накопление в обществе талантов и энергии. И достижения развитых стран, при всех новейших негативах, подтвердили важность связки «меняющийся человек – меняющийся социум». Все более многомерные члены последнего превращали его развитие в многосубъектное, а значит – в многоплановое и вариативное. Плюрализм индивидуальных типов членов общества означал и плюрализм создаваемых ими форм жизни в нем, ее стилей, способов и т.д.⁴⁰³

Но не менее значимы для общества и люди социализированные. Как прошедшие в качестве работников школу «экономического гражданства» они активно проявляли себя и в «гражданском обществе».

Так, при новейшей индивидуализированности этих обществ и их потребности в солидаризации, в идейно-психологической сплоченности, в частности, на базе непреходящих ценностей – сотрудничества, четности, доверия, взаимных обязательств и т.п., (что не раз в истории становилось основой общественного возрождения) – их носители часто были именно «люди знания». По наблюдению исследователей, уже в конце 90-х годов в развитых обществах появились признаки «тонкого

³⁹⁸ См., напр., Инглгарт Р. Цит. соч., с. 251-254; Соболевская А.А. Мотивация и стимулирование труда в условиях глобализации. М. 2004, с. 10.

³⁹⁹ См. Новая постиндустриальная волна на Западе, с. 69.

⁴⁰⁰ См. "The Futurist". 1994. Nov.-Dec., v. 28, N 6, p. 37.

⁴⁰¹ Ibidem.

⁴⁰² Lam S.S.H. Op. cit., p. 912..

⁴⁰³ Покойный академик Н.Моисеев считал, что без изменчивости людей, особенно без ее многовариантности, цивилизация «пришла бы к закату» (Моисеев Н.Н. Человек и ноосфера. М. 1990, с. 210).

соучастия» граждан в обосновании смыслов их коллективной жизнедеятельности, поисков «новой социальной приверженности» вместо обесмысливаемой жизни и «сопротивления всему»⁴⁰⁴. При этом ослабевало противостояние индивидуального и общего и намечалось их новое сочетание в своеобразном процессе конкретной для каждого индивидуализации «социального» (сменявшей прежнюю, одинаковую для всех).

Конкретики по проявлениям солидаризации у представителей когнитариата и их участию в солидаризации общества пока недостаточно. Но есть свидетельства об отторжении социализированными работниками и гражданами индивидуалистического типа поведения, о создании ими механизмов общения по интересам, нахождения единомышленников, включая электронные связи – местные, страновые и международные – а также об использовании последних в противодействии тем формам принуждения, которые привносила глобализация⁴⁰⁵.

Такие люди внутри общественных институтов уже в 70-90-е годы меняли в них соотношение социальных ролей, противостояли отношениям зависимости в семье, школе, церкви, армии, госучреждениях и вносили свои представления о ценном, приоритетном или же второстепенном.

Эти же люди своей открытостью и контактностью способствовали воссозданию в развитых социумах отношений доверия как формы общественного капитала.

А их социокультурная развитость несла в себе *потенциал культуризации общественной жизни и обновления ее культурных основ*. Если устоявшаяся культура, по справедливому замечанию российского философа М.Мамардашвили, по своему назначению «репродуктивна», то творчество людей, автономное и свободное, которому в культурно-исторической теории отводилось меньше места, по настоящему «продуктивно»⁴⁰⁶.

Социокультурные устремления новых поколений превратили в 80-90-е годы образование в развитых странах во всеобщую социальную ценность и, создав феномен «сверхквалификации» рабочей силы по отношению к требованиям на очень многих рабочих местах, ускорили прогресс самого труда. Новые предпочтения граждан индивидуализировали и приближали к человеческому восприятию современные массмедиа (это умножение числа каналов, их интерактивность, техника самозаписи программ и т.д.).

Современный социокультурный тип работников и граждан, разделяющий социальные и экзистенциальные приоритеты постмодернистской культуры, помогает ее превращению в важный механизм функционирования и прогресса их общества, поскольку впитанные ею эмоции, верования, суждения новых людей, т.е. сфера субъективного, углубляют и умудряют представления этих обществ об их состоянии и возможном будущем. А как отражение реакции современников на окружающий мир и перемены в нем обновляющаяся культура служит их лучшей адаптации и самоидентификации, упрочению основ их статуса и социального восхождения, но тем самым способствует, по Р.Ингларту, продвижению всего социума «ко все большей гуманности»⁴⁰⁷.

Именно социокультурные устремления новых поколений превратили в развитых странах в 80-90-е годы образование во всеобщую социальную ценность и, создав феномен «сверхквалификации» рабочей силы по отношению к требованиям на преобладавших рабочих местах, ускорили прогресс самого труда.

⁴⁰⁴ Mathewg. What makes life worth living? p. 250-253.

⁴⁰⁵ См. «Мегатренды мирового развития», с. 86.

⁴⁰⁶ Мамардашвили М. Как я понимаю философию. М. 1992, с. 162-164.

⁴⁰⁷ «Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 249-269.

В таком контексте все более антропологизируется и наука – неотъемлемый компонент современной культуры. Возрастающая общественная значимость учено-го-специалиста все более ассоциируется с его ролью носителя материальной и духовной памяти человечества и субъекта ее обогащения. Поскольку ориентиры культуры, в отличие от «цивилизации» в ее узком понимании, преимущественно духовно-гуманистические, то новейший культурный прогресс оказался в центре развития ведущих стран мира и особого внимания их элит. А при взаимодействии этих элит и гражданской массы быстрее формируются общесоциетальные черты живущих в них людей.

Как подтвердила история капитализма, в определении сменявшихся моделей общества важнейшую роль играло *обновление человеческих архетипов*. Еще М.Вебер, подчеркивавший двойственность ролей членов социума как «хранителей и трансляторов социального» и как его «преобразователей», наглядно показал связь становления в Европе капиталистического общества с созданным протестантской религиозной культурой человеческим типом буржуа и наемного работника. Все это позволяет усомниться в абсолютности постулата о примате в историческом движении «общественно-экономического» перед «социокультурным», собственно человеческим, которое и создавало в своем развитии «общественную среду». Такую методологическую позицию (разделяемую серьезными современными социологами, типа А.Турена) подтверждает и обновление членами индустриальных и постиндустриальных капиталистических обществ форм своей социальной, экономической, политической и культурной жизнедеятельности.

Без типологического изменения людей в промышленно развитых был бы невозможен переход к обществу «знаний», «инноваций» и информатики, опирающемуся на людей – интеллектуально творческих и социально активных. Таковыми явились, не в последнюю очередь, и менеджеры-профессионалы, создавшие, например, в обществе новую и важную функцию управления знаниями. Именно новые люди своими устремлениями подвели буржуазные общества к такому постиндустриальному качеству, как обслуживание широчайшего спектра их специфицирующихся потребностей, с разрастанием сферы услуг, и поспособствовали преодолению в нем доминирования материального производства над частной и общественной жизнью. Так, уже в XX веке стали появляться предприятия и организации, сориентированные не на «абстрактный рост», а на «качество жизни людей»⁴⁰⁸. И «общество информационное», с его свободными дистанционными связями, с электронной коммерцией и «ошеломляющими massmedia», а также с внушительным накоплением общественного богатства, своим победным шествием было обязано, как показали исследования, «людям компьютерной революции»⁴⁰⁹.

Как новые субъекты общественного прогресса люди с рассмотренными выше качествами и жизненными притязаниями способны катализировать и восхождение своих социумов к новому состоянию, которое не отражено ни одним из его сегодняшних определений и которое пока в стадии становления. Но судя по идеалам ныне живущих людей это должно быть общество свободного личностного развития всех, а не привилегированных групп, внутренне побуждаемой деятельности, экологичности и расширяющегося культурного пространства. Наиболее развитая часть их членов сможет закреплять и развивать дальше его возникающие качества.

Круг этих «разведчиков будущего» расширяется за счет новых бизнесменов и менеджеров, специалистов и ученых, политиков, а также способных, по А.Маслоу,

⁴⁰⁸ «Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 59; Мерсер Д. ИБМ. Управление в самой преуспевающей корпорации мира. М. 1991, с. 351.

⁴⁰⁹ См. Hamel G. Op. cit., p. 72; Отюцкий Г.П. Цит. соч., с. 11-15.

быть еще и «хорошими учениками, хорошими родителями, хорошими друзьями»⁴¹⁰, т.е. обустроить жизнь в обществе по-человечески.

Люди подобного типа есть и в России, в том числе среди ученых. И при условии их умножения и усиления их голоса они могут влиять на определение желательной модели общества в его правовых, гражданских и гуманитарных ипостасях – в полном соответствии с мировой тенденцией к усилению роли самих членов общества в подготовке и осуществлении его преобразований. О моделях грядущего общества и о типе людей, формирующих ее, уже думают в общественно-политических и научных кругах развитых стран.

В идеале это должны быть люди, развитые не только в культурном и профессиональном плане, но и в человеческом, т.е. терпимые, надежные, справедливые, ответственные, высоконравственные, способные жить в сообществе, договариваться и примирять, вести диалог межпоколенческий и межкультурный. Но и сегодняшние поколения людей, имеющие опыт взаимодействия с общественной средой, в немалой своей части обладают такими важными чертами, как любознательность и созидательность, лучшее понимание себя, мудрость и благоразумие, умение ценить накопленную культуру, выбирать наиболее реалистичные варианты и развивать «искусство жить».

Эти качества частично суммированы зарубежными и российскими авторами⁴¹¹ и в целом подтверждают общую оценку современных людей французским социологом Р.Сенсолье – как «более универсальных»⁴¹².

Они проявляют способность сопротивляться силам социально-экономического порабощения. Они способны и к дальше гуманизировать окружающий мир, в чем и состоит, по мнению ряда авторов⁴¹³ (и нашему тоже), смысл истории.

Однако на этом пути им пришлось включаться в решение новых серьезных проблем в своих социумах, прежде всего проблем усиления социального неравенства людей, подступы к которым на рубеже XXI века только намечались, и решение которых затруднялось взаимопереплетением видов этого неравенства. Так, неравный доступ к информации, знаниям, продолженному образованию влек за собой неравенство социально-статусное, которое, в свою очередь, углубляло разрыв в степени профессионализации – культуризации разных групп рабочей силы и неоднородность человеческих капиталов в обществе, а от прогрессивных процессов в нем отсекало маргинализирующиеся контингенты людей. В 90-е годы социокультурная дифференциация членов этих социумов опережала дифференциацию социально-профессиональную. Это тормозило как приобщение данных контингентов к новым видам труда и сфера социализации, так и превращение самих социумов в общества все более разнообразной деятельности.

Так, в США углубление неравенства людей в доходах, занятиях, социальной мобильности «вверх», как и рост «инвестиционного диспаритета» семей, привязывавший детей к их исходному социальному «рангу», заставили общественность, часть СМИ и ученых заговорить о появлении «постиндустриального пролетариата», о маргинализации части среднего класса, о снижении у этих групп уровня культуры и жизненных притязаний – при одновременном приращении у «богатых» и богатства, и

⁴¹⁰ Маслоу о менеджменте, с. 162, 163.

⁴¹¹ См. Курицын Г.М. Цит. соч., с. 223; Гречко П.К. От хомо сапиенс к хомо прудэнс. «Истинные ценности на рубеже XX-XXI веков». М. 1992, с. 165, 166; Drucker P.F. Post-capitalist society, p. 212.

⁴¹² Sainsaulieu R. Sociologie de l'organisation et de l'entreprise. P. 1987, p. 255.

⁴¹³ См., например, Киселев Г.С. Человек, культура. Цивилизация на пороге III тысячелетия. М. 1999, с. 53.

власти⁴¹⁴. Позиция представителей когнитариата в отношении неравенства социально-экономического и профессионального была в массе своей негативной.

Однако «новое неравенство» членов общества имело и свои субъективные источники, значимость которых лишь недавно стала осознаваться. Это индивидуальные различия людей, во-первых, по уровню и характеру их потребностей и запросов, во-вторых, - по степени развития их интеллектуально-психологических способностей, в том числе по их одаренности.

Если первая группа таких различий дифференцирует людей из разных социальных групп, а также поколений по характеру их ожиданий и целей (жизненных, трудовых и т.п.), то неравенство индивидуальных способностей и талантов затрудняет для многих состоятельность по этому признаку на пути к лучшему социальному и профессиональному статусу, питая тенденцию к превращению общества в меритократическое (от англ. merits – достоинства). И это проявлялось, например, в подготовке кадров к поливалентному труду, когда не отвечавших «нормальным» на тот момент критериям «совершенства» жестко отсеивали⁴¹⁵, а также в отборе вузами наиболее способных абитуриентов и в поиске талантов инновационными фирмами, что было естественно для обществ, прогресс которых движим преимущественно человеческим творчеством.

Однако в обществе, да и в научных кругах осознание этого феномена (оно прежде было присуще лишь отдельным авторам, типа А.Маслоу и его единомышленников⁴¹⁶) вызвало острые дебаты по вопросам соотношения ценностей меритократии и демократии, согласования «равенства» в его традиционном понимании с феноменом индивидуально-природного неравенства и лишения части членов общества тех перспектив, что зависят от их субъективных качеств.

В дебатах о возможном переходе к «обществу меритократии», о его преимуществах и вероятности новых серьезных проблем позиции участников резко расходились. Неоднозначным было отношение к этим вопросам и у представителей когнитариата (включая и ученых-обществоведов), которые в силу своей образованности и творческих способностей были обладателями соответствующего статуса в обществе, но в то же время – и сторонниками демократии, прогресса труда и наиболее полного развития национальных человеческих ресурсов.

Оптимистически настроенные участники дискуссий настаивали на всеобщем выигрыше от отбора лучших работников, руководителей, политиков, а также «уважения и признательности» по отношению к ним со стороны остальных – как вполне заслуженных. Так, Э.Фромм считал, что в обществе должна быть необходимая доля таких людей, поскольку они «генерируют новые идеи и создают новые ресурсы», и эта деятельность «справедлива», ибо не связана с эксплуатацией других и узурпацией власти, и в целом от них исходят «здоровые импульсы», отвечающие общим интересам⁴¹⁷. Американские сенаторы видели плюсы меритократичности в повышении для рабочей силы, особенно отраслей хай-тека ее «взлетного потенциала», а также для разрешения «массы социетальных проблем»⁴¹⁸.

Эти высказывания были резонны и реалистичны, поскольку отражали произошедшие в обществах сдвиги, как и тенденции дальнейшего развития. Но они оставляли в стороне проблему нового неравенства и его общественных последствий, а также выработки подходов к ней.

⁴¹⁴ См. Scott J., Leonardt D. Class in America. "New York Times" – «Известия». 23.V.2005, с. 6, 7; "Work, employment & society". 2002. Dec., v. 14, N 4, p. 754.

⁴¹⁵ См. Castel R. Op. cit., p. 402, 403.

⁴¹⁶ См. Маслоу о менеджменте, с.9.

⁴¹⁷ См. Маслоу о менеджменте, с. 240-242, 246; «Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 59.

⁴¹⁸ См. America's workforce needs in the 21st century, p. 51.

Между тем, научная общественность предупреждала о возможности новой поляризации социума, «центральной осью» которой станут степень личностной развитости людей и их способность творить новое⁴¹⁹, т.е. быть мотором общественного прогресса. Много говорилось и о возможности кастовой или иной социальной обособленности категории людей высокоразвитых в интеллектуально-личностном отношении, а также об их пренебрежении к менее развитым и меньше преуспевшим, что чревато новыми социальными конфликтами⁴²⁰.

И эти предупреждения сбывались, проявляясь, в частности, в снобистском отношении успешных и конкурентоспособных работников к «никчемным для современного прогресса» членам общества. Возникшая еще в 80-е годы оппозиционность таких работников изъятию части продукта «для поддержания люмпен-пролетариата», а также «приоритетности» обеспечения их работой⁴²¹ не ослабевала, поскольку развитие индивидуальных «достоинств» людей продолжало протекать в различных социальных руслах, т.е. зависеть как от их природно-генетических задатков, так и от их социального происхождения, от принадлежности к тому или иному классу, слою, виду занятий, что сохраняло обособленность когнитариата – и социальную, и ментальную, непонимание его упомянутыми представителями людей с меньшими возможностями преуспевания. Поскольку в обществе число людей, стремившихся лишь к «повышению уровня жизни» не уменьшалось, ряд исследователей считал вполне возможным – на почве новой «несправедливости» конфликт, труднее предсказуемый, но не менее острый, чем прежний «классовый»⁴²².

Реальность такой «несправедливости» проявлялась в сужении круга обладателей новых жизненных возможностей и в растущем расхождении оценок разными членами общества своих перспектив в нем. Кроме того, в развитых странах отмечались как страхи людей перед феноменом «новой бедности», сковывающие, по свидетельству З.Баумана, их свободу, гибкость и воображение», так и протесты против угрозы меритократии и «приватизации прогресса» определенной частью общества⁴²³.

Раздвоенностью позиций отличалась и образованная молодежь, среди которой были и растерявшиеся перед избытком возможностей, и активно осваивавшие их, а также в рядах когнитариата, куда эта молодежь вливалась. Но и там были люди, заинтересованные как в помощи общества менее способным и стимулировании их разнопланового развития, так и во всемерном поощрении высокоразвитых и креативных.

Такой подход был наиболее целесообразным – с точки зрения настоящего и будущего – для обществ, столкнувшихся с очередным этапом приобщения их членов к появляющимся новым благам, в котором абсолютное равенство невозможно. (Оно и на предшествующих этапах распространялось сначала на одиночек и группы, затем – на слои и массы, и переходы общества к новому состоянию всегда сопровождалось той или иной степенью социального неравенства и напряженности).

А, кроме того, развитые общества имели внутри их элит людей, способных к предвидению и обновлению социально-экономической и социокультурной политики, а также граждан с растущим потенциалом акционизма, в том числе в сферах деятельности государства.

⁴¹⁹ См. Новая постиндустриальная волна на Западе, с.69, 254.

⁴²⁰ См. Castel R. Op. cit., p. 402, 403.

⁴²¹ Васильчук Ю.А. Переход ко второму этапу НТР. «Рабочий класс и современный мир». 1988, № 3, с. 72.

⁴²² См. Мегатренды мирового развития, с. 16, 17; Иноземцев В.Л. Класс интеллектуалов в постиндустриальном обществе. «СоцИс». 2000, № 6, с. 16, 17.

⁴²³ Бауман З. Цит. соч., с. 142, 146.

7.2. В области государственной политики

Государственная власть в развитых странах, создававшая в конце XX века с помощью политиков-интеллектуалов новые социально-политические технологии и обновлявшая индикаторы социального прогресса, тем не менее, не избежала столкновения с новыми проблемами и с задачами, выдвинутыми новым поколением работников и граждан. Часть их самостоятельно решалась последними, другая – требовала действий государства и усиления его роли в некоторых областях.

Например, в сфере труда сохранение фордистского наследия, «избытка» образования работников по отношению к среднему уровню сложности труда, а также неравного доступа к наиболее привлекательным видам занятий поставило перед властями дилемму: следовать курсом «гибкости» и дерегулирования или же – обеспечить «справедливость» и социальные гарантии, а по сути заняться проблемами людей «социально-исключенных», выпавших из руслу общественного прогресса и становящихся социально дисфункциональными (утрачивающими свои гражданские роли). Рост этого контингента грозил обществу разрывом важнейшей для его членов цепочки «занятость – труд – статус» и сокращением активной части населения. Поэтому достижением большей эффективности управления и, в частности, «нового социального баланса», озаботились правительства многих стран мира⁴²⁴.

В развитых обществах вслед за учеными и другими представителями когнитариата их грамотное, думающее большинство стало понимать, что экономика и социум в целом покоятся на стабильности и солидарности, на их упорном выстраивании, а не на «бесконечной коммерциализации», по формулировке Р.Кастеля, сегментов общества⁴²⁵. И потому это большинство противилось и натиску глобального капитала, и «постоянным императивам рынков» ничуть не меньше, чем лишенные «социальной принадлежности» 10-30% населения⁴²⁶. И те, и другие были за усиление «социального государства», за внятные реформы, в том числе за дополнение в сфере труда контрактной защиты работника – обновленной государственной.

Работники нового типа, наряду с профсоюзами, были заинтересованы в восстановлении «регулируемого» рынка труда в социальных и экономических целях, например, для предложения на нем «нужного числа работников нужной квалификации»⁴²⁷, а также спроса с бизнеса за реализацию им «социальной ответственности» в области прогресса труда.

Государству решение этих задач помогло бы лучше увязывать регулирование развития регионов и - рынков труда, в частности, переводить людей из сфер устаревших занятий в сферы новых и продуктивных, к чему ближе других подошли скандинавские страны. Трудно оно вернуло бы его «общественное достоинство», а экономике – «социальную логику»⁴²⁸. Соответственно и социально-трудовому законодательству это вменило бы охват всей сферы диверсифицированного труда и системы урегулирования конфликтов, а также способствовало бы легализации заново профсоюзной активности.

В области образования и науки требования новых работников и граждан еще в начале XXI века не были четкими, поскольку большинство их скорее следовало за текущими процессами, нежели опережало их.

⁴²⁴ См. Global integration and challenges. Preface.

⁴²⁵ См. Castel R. Op. cit., p. 387.

⁴²⁶ См. Castel R. Op. cit., p. 22.

⁴²⁷ Mac Kenzie R. Subcontracting and the regulation of the employment relationship. "Work, employment & society". 2000 Dec., v. 14 N 4, p. 722, 723.

⁴²⁸ См. Castel R. Op. cit., p. 388, 437, 452.

Красноречивый пример – коммерциализация образования вместе с наукой, включая университетскую, и нарастающая прагматизация обоих, что, естественно, сказывалось на ориентациях занятых в них людей. Так, адаптация образования к быстрому устареванию знаний и все большее распространение «коротких» форм обучения и переобучения (курсов, школ, семинаров), совпадавшие с учащением в обществе смены работ, ориентировали его членов на усвоение новых фрагментарных и скорее прикладных, чем фундаментальных, знаний и на установку – избегать постоянных правил и навыков, как и долговременных контактов.

Происходившее параллельно ослабление фундаментальной науки и господства университетов (как «слишком ортодоксальных») умножало системы образования внеуниверситетского, которые повышали трудовую мобильность людей, но обесценивали основательность знаний, а второму и третьему образованию придавали преимущественно утилитарный смысл.

Развивавшийся у новых поколений людей «сверхрационализм», хотя и был задан им мощным внешним императивом – постоянно моделировать и перестраивать свое поведение, – тем не менее начал подвергаться критике, особенно со стороны тех, кто получил в свое время серьезную, в том числе теоретическую, профессиональную подготовку. Такие люди, в том числе и образованные выходцы из России, были скептически настроены и к так называемому информационному обществу (в тех же США) как к реальному «обществу знаний» (поскольку таковые массой пользователей средств ИКТ, как правило, не были востребованы), и к системе подготовки в развитых странах специалистов, сводимой к освоению в основном «приемов, приборов, материалов» и т.п.⁴²⁹

Однако и в начале 2000-х годов такой позиции придерживалась небольшая часть когнитариата, который в целом не был обеспокоен торжеством коммерчески-прикладной науки, а также уничтожением автономности и свободного духа университетов, формировавших иной социально-психологический тип выпускников. Не волновало это и студентов с молодыми специалистами, в целом принимавших политику своих правительств, если она не совпадала с позицией международных организаций, типа ООН, и была далека от новаторской практики таких стран, как Норвегия или Япония, где она увязывалась с общим продвижением к лучшему качеству жизни людей и с изживанием в модели образования наследия, восходящего еще к промышленной революции (с акцентами на специализацию профессионального образования – от подготовки к работе с машинами до подготовки инженера). Так, японское правительство, начиная с конца XX века, обязывает образовательные учреждения формировать не только профессионала, но и «гражданина», «не просто полезного обществу, но и получающего удовольствие от жизни в нем»⁴³⁰, до чего политикам других развитых стран еще предстоит дозреть.

Однако уже с середины первого 10-летия нового века в рядах когнитариата вновь стало расти число защитников и ценителей высшего и продолженного образования как развивающего инновационные способности, расширяющего общественно-культурный кругозор и лучше готовящего к будущему. В США его представители обеспокоились и снижением инвестиций государства и части бизнеса в НИОКР (которые до 2002 года только росли)⁴³¹, что для ученых и разработчиков-пионеров инноваций было серьезным осложнением и возможной угрозой их будущему.

⁴²⁹ См., например, Цаплин В.С. Постиндустриализм: оправданы ли претензии? «СоцИс». 2006, № 4, с. 127.

⁴³⁰ См. Иваненко С.П. Проблемы и социализации современной молодежи. СПб, 2003, с. 212.

⁴³¹ По данным ОЭСР, в 2006 г. по доле расходов на НИОКР в ВВП США были на 7-м месте в мире, а по доле затрат на фундаментальные исследования в объеме инвестиций в НИОКР – на 11-м (цит. по: “New York Times” – «Известия». 13.IX.2006).

В области развития национальных человеческих ресурсов, где когнитариату достались главные плоды усилий бизнеса, государства, а также его собственных, в центр государственной политики становилась задача не столько социально-стративного, сколько социетального уровня, а именно – ликвидировать (или ослабить) новое неравенство внутри рабочей силы и сделать ее более однородной в социально-культурном плане. Она особенно актуализировалась, когда в фирмах дадо о себе знать «сжатие» их постоянного кадрового «ядра»⁴³².

У государства в этой сфере оставались нерешенными такие проблемы, как сохраняющиеся недовложения в развитие национального человеческого капитала (начиная с материально-культурных условий для его воспроизводства в семье и совершенствования в трудовых процессах), а также определение необходимых для выхода на рынок труда критериев развитости работников.

Это касалось всех лиц наемного труда, начиная с рабочих, служащих, техников и администраторов низшего звена (и успешным примером здесь может служить введенная во Франции система оценок нанимающегося как база для подбора ему соответствующего профиля квалификации и определения ее необходимого уровня, а также для помощи в ее получении через частно-государственные центры, контактирующие с рынком труда)⁴³³, и кончая профессионалами. В отношении последних можно отметить повысившееся в начале XXI века внимание властей в США к доходам наиболее образованных работников и к «достойным» стартовым условиям их продвижения⁴³⁴. Но при всех этих шагах проблема «устойчивого человеческого развития» применительно к данной сфере не утрачивала в развитых странах своей актуальности. И здесь «люди знания» могли бы оказать не меньшее, чем на микроуровне, влияние. Для этого у него есть достаточный интеллектуальный потенциал, но не хватает морально-психологической готовности выводить свою активность на данный уровень.

Государство в развитых странах приложило определенные усилия к повышению компьютерной грамотности населения, нацеливая свою политику на насыщение средствами ИКТ систем образования, начиная со среднего, и всего уклада жизни людей, а также на преодоление невосприимчивости части его к новым инструментам обучения и труда, к непривычным способам бытия, хотя оно отставало от усилий бизнеса по «цифровому просвещению» работников и потребителей, особенно в XXI веке, накрепко связавшим занятость, труд и жизнь людей с их многоплановой подготовкой, и госрасходы на эти цели, в том числе на компьютеризацию школьных классов и библиотек, особенно в отсталых регионах, по свидетельству специалистов, в тех же США на рубеже этого века оставались «весьма скромными»⁴³⁵. Одного лишь коммерческого распространения средств информатики для всеобщей трансформации жизни в сетевую было недостаточно. Нужны были и финансовая, и интеллектуальная помощь, а также широкая общественная поддержка, ответные усилия самих людей, включая их взаимообучение на работе, в котором представители когнитариата, не возражая в принципе, особой активности не проявляли.

В области социальной политики государства.

Столкновение развитых стран с проблемой «нового неравенства» и с угрозой «новой пауперизации» населения поставило и политиков, и власть в них перед императивом возврата к государству «социально ориентированному», за чем последовало усиление государственной активности в этой области, направленной, однако,

⁴³² “Information society”. N.Y. 2000, v. 16, N 1, p. 78.

⁴³³ Подробнее см. New forms of labour administration: Actors in development. Geneva. 2002, p. 267-272.

⁴³⁴ America’s workforce in the 21st century, p. 7, 11, 54; Соболевская А.А. Цит. соч., с. 90.

⁴³⁵ “Work, employment & society”. Ibidem.

не на «благополучие для всех», а на целевую помощь группам людей, во-первых, наиболее обделенных⁴³⁶ и, во-вторых, - наиболее важных для поступательного развития общества. Если в 90-е годы, когда истэблишмент этих обществ признал существование в них остропроблемных контингентов населения, выработка технологии социальной реабилитации их представителей, в том числе создания возможностей для них предлагать свою рабочую силу, проходила начальную стадию, то в начале 2000-х годов они превращались уже в «режим существования», исходивший из естественного права таких людей «быть полезными обществу». «Режим» включал в себя создание «зон обучения», преимущественно актуальным специальностям, соединение «политики занятости» с «политикой защиты», в том числе персональной, и участие работодателей во «вторичной социализации» своих сограждан (европейские социологи видели в этом признаки «солидарной экономики» и «сплывающегося общества»⁴³⁷).

К числу сторонников социализации госполитики, приравнявших вместе с проявлениями асоциальности происходившей глобализации, принадлежала и наиболее активная часть когнитариата. Она была солидарна и с акционизмом самих «социально обделенных», искавших, минуя государство, свои сферы деятельности и достижения жизненных целей и находивших их в наемном теле-труде, в индивидуальных услугах или другой индивидуально-трудовой деятельности, вместе с новой самоиндификацией и своим местом в обществе. Например, в сфере социальных услуг они могли чувствовать себя полезными другим и развивать свои человеческие и социальные качества. А выбор ими не ожиданий, а действий, требовал от них собранности, ответственности за себя, а в ряде случаев – способности к коллективному способу жизнедеятельности, т.е. качеств, присущих людям самоопределяющимся в изменившихся обстоятельствах, что импонировало и вызывало уважение у представителей когнитариата.

Последние были готовы сотрудничать с государством и в решении таких социально значимых задач, как преодоление технократизма в виде идеологии и практики и укрепление доверия к науке как к культурно-нравственной силе общества, а также в установлении социального контроля над НТП. Часть их, в лице прежде всего ученых-обществоведов, предлагала – в целях повышения ответственности специалистов за общественные результаты их деятельности – «универсализацию» их образовательной подготовки, в частности, за счет ее гуманитаризации.

При таких изменениях общего «социального контекста» могли бы проясниться и *стратегические задачи политики государства*. Среди них – *определение контуров* возможного и желательного *будущего* данных *социумов*, а также наиболее обших черт того типа людей, который способен его приблизить, как и *условий* наиболее успешного развития этого типа.

Это не отвлеченные рассуждения, а реально встающая перед развитыми странами проблема, к которой там ищут подходы. В частности, это может быть ставка, во-первых, на людей одаренных, как на бесценный источник обновлений в обществах и, во-вторых, - на формирование их интеллектуальной элиты из наиболее креативных и высоконравственных их членов, - способных ответственно распоряжаться ресурсами и принимать дальновидные конструктивные решения.

В начале XXI века вовлечение в общественные процессы способных и перспективных людей активизировалось во всех развитых странах, хотя степень осмысления встающих задач, как и подступы к ним, существенно различались. Так, США

⁴³⁶ Так, в странах ЕС в 90-е годы людям в количестве от 11 до 13 млн. человек помогли «не опуститься до положения пауперов», а трудоустроиться – почти двум миллионам (Castel R. Op. cit., p. 439).

⁴³⁷ См. Castel R. Op. cit., p. 416-433, 445..

продолжали перекачивать «мозги» со всего мира, а Япония, ориентируясь на выращивание интеллектуалов «у себя», с конца XX века нацелилась на всеобщее высшее образование и пестование «сословия людей высокой культуры» для перехода к «мощной антропогенной цивилизации»⁴³⁸.

Эти новые задачи, как и ряд нерешенных традиционных, сохранили в развитых обществах потребность в активных действиях государства и даже в усилении последнего в ряде сфер, например, в социально-экономическом регулировании. Но в то же время нарастание спонтанности в поведении граждан, взамен его принудительности, и их акционизма, их нарождавшаяся способность создавать в своих социумах механизмы самоподдержания и саморегулирования и превращать ростки своей коммунитарности в новые социетальные скрепы делали возможным ослабление в некоторых областях присутствие государства или его замещение.

Так, новое двуединство «сплоченность – самостояние» взамен прежнего – «разобщенность – внешнее принуждение», способно было поддерживать в социумах общность главных ценностей – как субъективную основу стабильности, а также сужать пространство внешнего контроля над их членами и расширять сферу самоконтроля и господства закона.

Деятельностная самостоятельность новых поколений работников и граждан в качестве социальных акторов – это и естественный результат произошедшей за последние 10-летия глубокой трансформации типологии людей, предпосылка выхода развитых стран, с их гражданским обществом, на более высокий уровень их социализированности, определяемый в литературе как общества «социального капитала», «коллективистов», «самих граждан», а также как «коммунитарные общества», = находящиеся на равновесии индивидуальной автономности и коллективно поддерживаемого «социального порядка» граждан»⁴³⁹.

7.3. Когнитариат и общественные науки

В данной области, как и в области наук экономических, можно говорить об отношениях взаимовлияния: и когнитариата – на процессы научного продвижения, и самих наук об обществе – на развитие этого контингента, его групповых и индивидуальных представителей – как части современных человеческих ресурсов и как членов развитых социумов, а также на подготовку сдвигов в последних, особенно когда им предшествовали выявленные учеными изменения в социокультурном пространстве и в сознании людей.

Социологи и социальные психологи, культурологи и социальные антропологи внесли немалый практический вклад в подготовку и ускорение прогрессивных процессов в промышленно развитых странах в течение XX века. Это процессы гуманизации труда и жизни их сограждан, распрямление и развитие самого субъекта наемного труда, а затем и утверждение в развитых обществах курса на опережающее развитие их человеческих ресурсов. В частности, они показали роль последних, особенно их творчества в различных сферах жизнедеятельности, как важнейшей детерминанты тенденций и ориентиров социетального развития.

Их теоретические и эмпирические исследования внутреннего мира развивавшихся людей и групп, а также рекомендации менеджерам, педагогам, родителям –

⁴³⁸ См. Некрасов С.Н. Новая буржуазия: преобразование ценностей. «Философия ценностей». Курган. 1998, с. 184.

⁴³⁹ Фукуяма Фр. Социальные добродетели и создание благосостояния. «Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 134, 154, 156; Перспективы социально-экономического развития США, с. 7; Этциони А. Новое золотое правило. Общество и нравственность в демократическом обществе. «Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 315, 317-319, 323.

всемерно поощрять индивидуальную свободу и самостоятельность – укрепляли в обществах принципы новаторства, конкретизировали и обогащали понимание социальности, демократичности, либерализма.

Социологи как сторонники идеи о многофакторности общественных процессов показали и «неуниверсальность» экономического детерминизма, особенно для «обществ развитых потребностей», и важную роль «социального» (т.е. относящегося к совместной активности членов общества и его институтов) в эволюции капитализма к большей цивилизованности, в частности, в практике «приручения рынка», т.е. введения его неограниченной свободы в «социальные рамки»⁴⁴⁰. И в этом плане, как считал, например, Р.Кастель, полезно было бы восстановить эту его роль, в том числе в деятельности общественных институтов и в политике государства, и использовать его потенциал для того, чтобы «оборвать» нежелательную траекторию новейшего развития многих стран и начать плавный переход к «регулированию на базе переговоров, компромиссов» и т.п., к которому с 70-х годов двигалась Франция, а позже – скандинавские страны и Германия⁴⁴¹.

Социологи сформулировали свою позицию в отношении «гибкой», «атипичной», а в итоге – «асоциальной» занятости. И связали они ее, во-первых, с «неподконтрольностью прогресса», в том числе юридической (когда увольнения по экономическим причинам допускаются и не оспариваются) в «государстве роста», а не социального продвижения. Во-вторых, с неэффективностью дерегуляции общественных процессов. В-третьих, - с дефицитом воли у истеблишмента для увязывания гибкости труда с социальными гарантиями для работников, т.е. для поддержания в своих странах социальной справедливости (Р.Кастель, Тадаши Ханати⁴⁴²).

Так, Р.Кастель считал, что государство должно накрепко связать «сектор занятости» с «сектором защиты» и, не полагаясь на «саморегуляцию рынка», предоставлять людям множество форм помощи, включая персональную – медицинского, психологического и иного характера, и не впадать при этом в неопатернализм, т.е. поддерживать их независимость на рынке труда⁴⁴³.

В области демократизации общества социологи не только противостояли авторитарности руководителей разных рангов, но и настойчиво подчеркивали, что прочность демократии обеспечивают люди, способные «самостоятельно мыслить и принимать решения», «защищать собственные интересы и помогать в управлении страной»⁴⁴⁴, а также добиваться демократичности от «начальников» на местах работы и в армии. Они в науке предпочитали говорить не столько о «свободе вообще» (в терминах *liberty, freedom*), сколько об «автономности» как синтезе свободы людей с их самовыражением и новаторством, что придало бы легитимность и групповым формам самостоятельности, самобытности⁴⁴⁵.

Социологи, наряду с другими учеными-гуманитариями, озабочены состоянием в их странах «качества населения» в его взаимосвязи с качеством жизни и социальной политики, а также сценариями вероятного социального развития. Поэтому сомнительна оценка социологии как науки, преимущественно «констатирующей» и «классифицирующей»⁴⁴⁶ - на фоне успешного развития ее познавательных, объясняющих, прогностических и рекомендательных функций.

⁴⁴⁰ См. Castel R. *Op. cit.*, p. 437, 438.

⁴⁴¹ Castel R. *Op. cit.*, p. 387-389.

⁴⁴² Castel R. *Op. cit.*, p. 389-392; *Global integration and challenges*. Preface.

⁴⁴³ Castel R. *Op. cit.*, p. 445.

⁴⁴⁴ Маслоу о менеджменте, с. 134-138.

⁴⁴⁵ См., Этциони А. *Цит. соч.*, с.332.

⁴⁴⁶ См. Цаплин В.С. *Цит. соч.*, с. 129 etc.

Чрезвычайно ценным гносеологически и практически был вклад *культурологов*, во-первых, в восстановление в правах социокультурного прогресса общества, наряду с прогрессом научно-техническим, экономическим или социально-политическим, и, во-вторых, в обоснование его центральной роли в самоидентификации членов общества и выборе ими своих жизненных ориентиров, а также во введении цивилизационных процессов в общее культурно-ценностное русло.

Культурологический подход к ним был шире подхода материально-социального, ибо раздвигал рамки представлений о происходившем в сферах труда, образования-воспитания, социализации-индивидуализации людей и многих других. Но он был и глубже, поскольку исходил из целостности усложнявшегося внутреннего мира человека. Методологической ценностью такого подхода стали руководствоваться и другие обществоведы⁴⁴⁷.

Культурологическая проблематика занимает важное место в работах исследователей постиндустриального общества, включая его информационную фазу, - Д.Белла, О.Тоффлера, Дж.Мартина, А.Этциони и ряда других, - поскольку она связана с изменениями в сознании его членов, в их ценностях, идеалах, устремлениях и с их способностью создавать условия и формы своей настоящей и будущей жизнедеятельности. Исследованные этими гуманитариями социокультурные сдвиги в макросфере, в ориентациях новых социальных акторов и прогрессивны, и полезны для общественной эволюции, так как подводят под нее более достойные гуманистические и нравственные основания. Поэтому мы полностью солидарны с отнесением российскими учеными духовных компонентов культуры социумов к «базовым составляющим исторического процесса»⁴⁴⁸.

Многие из идей и социологов, и культурологов, особенно связанных с цементирующими основами социумов, созвучны и мироощущению новых поколений его членов, проходящих школу укрепления своих «якорей» в разных видах общностей. Соединение упомянутых идей с эмпирической конкретизацией этого их опыта позволит точнее оценить потенциал молодых в области не только их саморазвития, но и прорывов их обществ к качественно новому состоянию.

В развитых странах конца XX – начала XXI века модели общества, «игнорирующие культурные факторы», по мнению теоретиков постиндустриализма, были «неполноценны», ибо общественная важность культурных факторов и ориентиров для стабильности и «всего комплекса» цивилизационных процессов в долгосрочной перспективе будет только возрастать.

И постмодернистская культура, с ее экзистенциальными и духовно-нравственными ценностями, окрашивая бытие и самоидентификацию людей и понижая деятельность общественных институтов, способна, по мнению западных авторов, обогатить эти институты и постмодернизацию общества в целом лучшими проявлениями человеческой субъективности и ускорить процессы гуманизации последнего⁴⁴⁹.

Зарубежные обществоведы внесли существенный вклад в понимание связи общественного развития с конкретно-историческим сочетанием (и соотношением) его детерминант. Их несогласие со всецело определяющей, особенно на новейшем этапе этого развития, ролью в нем техноэкономических факторов, как и их плодо-

⁴⁴⁷ См., например, Adams E.M. Reinstating humanist categories. "The Review of metaphysics". Wash. 2001, v. IV, N 1, p. 21, 24, 37.

⁴⁴⁸ См. Рашковский Е., Хорос В. Мировые цивилизации и современность. «Мировая экономика и международные отношения». 2001, № 12, с. 33.

⁴⁴⁹ См., например, См., например, Adams E.M. Op. cit., p. 21-24; Инглгарт. Р. Модернизация и постмодернизация. «Новая постиндустриальная волна на Западе», с. 250, 251, 269.

творные исследования, привели, как констатировал Фр.Фукуяма, к «торжеству вне-экономического детерминизма»⁴⁵⁰.

Введение последнего в познание общественных процессов делало его более емким и основательным, чему, в частности, способствовали и исследования в развитых обществах сдвигов в положении и ориентациях их членов, в том числе у новых работников и граждан.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С приходом новых поколений людей, как показывает новейшая история, значительно возрастает динамичность разнообразных общественных процессов, что особенно наглядно проявилось в эволюции развитых обществ и глобализации многих ее составляющих.

В последние 10-летия прошлого столетия в экономическую и общественную жизнь развитых стран мира приходили работники и граждане иного, чем на индустриально-капиталистическом этапе развития, склада. Они вливались в национальную рабочую силу в качестве ее авангарда, успешно функционировали в деловом мире, в науке, образовании, социально-политических институтах, в организациях профессиональных и гражданских и т.д.

Их динамичный прирост и превращение во все более массовую и активную часть человеческих ресурсов развитых стран, естественно, вызывали интерес общественности и исследователей и попытки ответить на вопросы: кто эти люди, какие они, в чем их новизна и специфика, что их вызвало к жизни и что означает их приход как для сфер их непосредственной деятельности, так и для макросистем развитых обществ, т.е. каково их место в современных поступательных процессах.

Проведенное исследование одного из наиболее успешных и перспективных контингентов таких людей – когнитариата – показало, что его формированию способствовала в последние 10-летия XX века благоприятная комбинация исторических условий (факторов), - как *внешних, объективных*, связанных с качественными изменениями в среде их жизнедеятельности (в экономике, образовании, культуре, семье, труде и т.д.), так и *субъективных*, связанных с усложнением их внутреннего мира, с иными уровнем и формами их собственно человеческого, личностного развития и способностью к саморазвитию, а также к нахождению (или созданию) для него соответствующих условий. И этот важный социально-исторический результат вряд ли обратим в долгосрочной перспективе, поскольку новые способности и типологические качества людей труда остаются востребованными и в лучшие, и в менее благоприятные для общества и его членов времена.

В этой связи для исследователя особый интерес представляли две задачи.

Во-первых, очертить социальный портрет представителей когнитариата в его объективно-статусных и в субъективно-личностных проявлениях, в том числе представить их социальный, профессиональный и собственно-человеческий облик, а также их ориентации, устремления и запросы в качестве побудителей и энергетизаторов их трудового и жизненного поведения в «обществе развитых потребностей», а заодно и выявить сферы и формы их самоосуществления.

Во-вторых, – вследствие этого уяснения – проследить, как их новый потенциал сказывался (а он не мог не сказаться) на условиях и характере их жизнедеятельности, т.е. как он реализовался в трансформационный, преобразующий в пространствах данных обществ и в данный период времени.

⁴⁵⁰ Фукуяма Фр. Цит. соч., с. 134.

Переход к решению второй задачи естественно родился в ходе исследования, отразив логику осмысления автором нового общественного феномена в его исторической значимости и подступы к конкретизации форм и путей его развития. Прослеженная в работе связь позиций и действий представителей когнитариата с динамикой процессов обновления в деловых организациях и госучреждениях, в хозяйственной деятельности и общественной практике в целом – позволяет оценить этот контингент как серьезную социальную силу цивилизационного прогресса в его различных проявлениях. Эти новые работники и граждане – не единственный субъект и двигатель такого прогресса, но в силу их высокого социально-профессионального потенциала, они, безусловно, в ряду его ведущих сил.

В свое время К.Маркс относил к таким силам индустриальный рабочий класс (и тот действительно создавал своим трудом общественное богатство, своей организованной борьбой способствовал социальному прогрессу в капиталистических обществах и участвовал в реализации НТП). Но тот же Маркс предвидел и превращение научного знания в производительную силу, а, следовательно, и расцвет интеллектуальной деятельности и многостороннее развитие ее акторов.

С наступлением такого времени на передовые позиции в экономике и обществе выдвинулись иные, более соответствующие этому времени группы работников и активного населения.

«Люди знания» онаучивали и интеллектуализировали различные сферы общественной жизнедеятельности, демократизировали и очеловечивали их. И всюду, они, реализуя свой творческий потенциал, подготавливали там новые и значимые подвижки. Эти люди самостоятельны, энергичны и настойчивы, они амбициозны и креативны, и потому их важность для экономики, политики, гражданского общества остается непреходящей.

Выявленные в работе духовные, нравственные, волевые и другие качества, развитые дифференцированно у разных групп когнитариата и его отдельных представителей (в зависимости от статусных возможностей, степени креативности или принятия установки на «изменение мира к лучшему»), – становились общетипологическими и олицетворяли те механизмы самоподдержания и саморазвития обществ, которые связаны с самореализацией и самосовершенствованием их членов.

Представители этого контингента вместе с другими группами населения и рабочей силы чувствовали (хотя и в меньшей степени, чем последние) тяжесть неблагоприятных времен. Но они же были в числе способных делать трудности преходящими. На местах работы они подсказывали решения проблем выживания и новой конкурентоспособности своих деловых организаций. Там же они создавали новые социальные формы жизни, но умели находить и альтернативные сферы приложения своих созидательных сил. Самой логикой их развития эти люди были поставлены в центр экономической жизни в качестве ведущей производительной силы, и та же логика перемещала их в центр социетальной динамики.

В лице своих наиболее продвинутых представителей – ученых, специалистов-новаторов, профессиональных менеджеров, да и основной массы образованных и творческих работников – они прокладывали новые инновационные пути развития экономики и общества. Причем эта деятельность, как и стремление к самосовершенствованию и новаторскому самоосуществлению, часто реализовались при сложных и противоречивых отношениях их с работодателями, в противостоянии инерционности и даже сопротивлению внутри соответствующих институтов.

Преобразующая деятельность этого типа работников начиналась с микроуровня, т.е. со сферы их непосредственных жизнепроявлений. Но в результате борьбы и компромиссов, дискуссий, аргументаций и конфликтов – рождались новые виды деятельности и новые организации, новые общности и отношения, а в итоге –

новый тип общества. Эти люди стояли у истоков тех экономических и социетальных моделей, которые развились в недрах позднего, постиндустриального капитализма, становясь участниками сотворения более совершенной общественной парадигмы.

И потому, отталкиваясь от действенности их все четче проявляющихся качеств (и общих с людьми новых поколений, и специфических), мы оцениваем баланс разноплановых тенденций эволюции когнитариата в рассмотренный период в пользу его восходящего движения к роли активной цивилизующей силы.

В более широком историческом плане феномен когнитариата позволил показать две важных вещи.

Во-первых, это та диалектика новейшего общественного развития, которая позволяет рождаемым им группам, категориям, контингентам новых людей – как его специфическому «продукту» – активизироваться и все полнее реализовать себя уже в качестве его «субъекта».

Во-вторых, это подтверждение (и конкретизация) важного социально-исторического факта – ощутимого усиления в поступательном движении развитых обществ его субъективных механизмов, т.е. воли, выборов и действий самих людей и их общностей, движений – как все более сознательных, компетентных и ответственных акторов прогресса.

Автор намерен продолжить исследование по данной теме и отразить в последующих публикациях дальнейшую эволюцию когнитариата и его отдельных отрядов.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы гуманитаризации и гуманизации образования. Уфа. 2002.
2. Амельбург Г. Предприятие будущего: структура, методы и стиль руководства. М. 1997.
3. Бауман З. Индивидуализированное общество. М. 2002.
4. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. М. 2002.
5. Даль Р.И. Введение в экономическую демократию. М. 1991.
6. Зарубина Н.Н. Социокультурные факторы хозяйственного развития: М. Вебер и современные теории модернизации. СПб. 1998.
7. Иваненков С.П. Проблемы социализации современной молодежи. СПб. 2003.
8. Иншаков О.В. Теория факторов производства в контексте экономики развития. Волгоград, 2002.
9. Ионов А.А., Ионова О.Б. Социальное партнерство как социокультурный феномен. М. 2002.
10. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М. 2000.
11. Киселев Г.С. Человек, культура, цивилизация на пороге Ш тысячелетия. М. 1999.
12. Корнейчук Б.В. Человеческий капитал во временном измерении. СПб. 2003.
13. Корниенко В.И. Формирование управленческих команд нового поколения. М. 2000.
14. Культурология: новые подходы. Ежегодник. М., 2000.
15. Лебедева В.К. Выйти из круга традиций (экономическое эссе грядущей эпохи). Днепропетровск. 2001.
16. Леонтьев Б.Б. Цена интеллектуального капитала в российском бизнесе. М. 2002.

17. Мамардашвили М. Как я понимаю философию. М. 1992.
18. Марков В.И. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценки. М. 2001.
19. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики. М. 1991.
20. Маслоу А. Маслоу о менеджменте. Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория. М. и др. 2003.
21. Мегатренды мирового развития. М. 2001.
22. Мерсер Д. ИБМ. Управление в самой преуспевающей корпорации мира. М. 1991.
23. Михайлова Т.М. Социально-философский смысл труда и подходы к его интерпретации. Якутск. 2000.
24. Модели человека в современной зарубежной социологии. М. 1985.
25. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М. 1999.
26. Нэбит Дж., Абурден П. Мегатенденции, год 2000. Новые направления 1990-х годов. М. 2002.
27. Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях. Женева. 2003.
28. Перспективы социально-экономического развития США (2000-2015 гг.). М. 1998.
29. Предприятие как фактор экономического и социального развития. 2001.
30. Равенство в труде – веление времени. Женева. МБТ. 2003.
31. Силбер Ли. Карьера для творческого человека: Курс выживания в джунглях. М. 2002.
32. Соболевская А.А. Мотивация и стимулирование труда в условиях глобализации. М. 2004.
33. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений. М. 1997.
34. Современный капитализм: социально-политические проблемы и противоречия. М. 1989.
35. Стругалина А.П. Философия и этика экономической жизни. Волгоград. 1999.
36. Тоффлер О. Смещение власти. Знание, богатство и принуждение на пороге XXI века. М. ИНИОН. 1991.
37. Тяжов А.И. Индивидуальный трудовой потенциал (политико-экономическое исследование). Иваново. 2000.
38. Четвериков С.А. В чем ошибался Карл Маркс: Новое в разделении труда. СПб. 1998.
39. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Энциклопедия менеджмента. М. 2003.
40. Яровая Е.В. Регулирующие механизмы социально-исторического развития. Опыт междисциплинарного анализа на примере США. М. 2001.
41. American work force in the 21st century. Wash. 2001.
42. Annales Universitatis Mariae Curie-Sklodowska: Sect. H., Oeconomia. Lublin. 2000.
43. Bell D. The cultural contradictions of capitalism. N.Y. 1996.
44. Cadres: La grande rupture. P. 2001.
45. Castel R. Les métamorphoses de la question social. P. 1995.
46. Cooke Ph. Back to the future. L. etc. 1990.
47. Delivering exceptional performance: Aligning the potential of organization, teams and individuals. L. etc., 1996.

48. Devos O. Compassionate capitalism people helping. People help themselves. N.Y. etc. 1983.
49. Dignity at work. Stockholm. 1985.
50. Drucker P.F. Management the Future. The 1990's and beyond. N.Y. 1992.
51. Drucker P.F. Peter Drucker on the profession of management in the twenty-first century. Tokyo. 2000.
52. Drucker P.F. Post-capitalist society. .N.Y. 1993.
53. Global integration and challenges for industrial relations and human resource management. Tokyo, 2002.
54. Human Development Report 2000. N.Y., U.N. 2000.
55. HDR. 2003. Human Development Report 2003. N.Y.-Oxf., UN, 2003.
56. Japanese labor and management in transition: Diversity, flexibility and participation. L. – N.Y. 1997.
57. Japanese working life profile. Tokyo. 2000.
58. The labor situation in Japan. 2002/2003. Tokyo. 2002.
59. The labor statistics in Japan. Tokyo. 2000.
60. Mathew G. What makes life worth living? How Japanese and Americans make sense of their worlds. Berkeley. 1996.
61. Making the demands of the knowledge-based economy. Wash. 2002.
62. New forms of labor administration. Geneva. ILO. 2002.
63. Oden H.W. Managing corporate culture, innovation, and entrepreneurship. Westport, Conn. – L. 1997.
64. Preparing the 21st century workforce. Wash. 2002.
65. Sainsaulieu R. Sociologie de l'organisation et de l'entreprise. P. 1987.
66. The scope of employment relationship. Geneva. ILO. 2003.
67. Siebert H. The new economy – what is really new? Kiel. 2000.
68. Sivesind K.H. The indispensable role of culture: Explaining different organizations and understanding by comparison of German and Norwegian factories. Oslo. 1997.
69. Social trends. L. 2002 и 2003.
70. Symposium on multimedia convergence. Geneva. ILO. 1997.
71. Telework: The impact on workplace in the US. Wash. 2000.
72. Teleworking: International perspectives. L.-N.Y. 1999.
73. Towards a knowledge-based economy. Russian Federation. Country readiness assessment report. N.Y.-Geneva. UN. 2002.
74. Work and innovation in Turin. A survey on social images and attitudes. Torino. June 1987.
75. The workforce investment act. Wash. 2002.
76. Workforce training in a time of technical change. Wash. 2002.

* *
*

77. Абросимов И.А. Человек в глобальных цивилизационных процессах. «Концептуальные парадигмы разума и человека». Саратов. 2002.
78. Андрианова Т.В. Культура информационного общества. «Идеи в культурологии XX века». М. 2000.
79. Антипина О.Н. Внутренний мир индивидуализированной корпорации. «США: экономика, политика, идеология». М. 2000, № 2.
80. Будущее трудовых ресурсов глобальной экономики. «Экономические стратегии». М. 1999, № 2.

81. Артюхов Ю.Н. Противоречивость нормативно-ценностной модели личности современника. «Сборник научных трудов». Сер. Гуманитарные и социальные науки. Ставрополь. 2001.
82. Бердяев Н.А. Человек и машина. «Вопросы философии». 1989, № 3.
83. Вайзе П. Homo economicus и Homo sociologicus: монстры социальных наук. «Thesis. Мир человека». 1993 осень, вып. 3.
84. Валлентей С., Нестеров А. Человеческий потенциал. Новые измерители и новые ориентиры. «Вопросы экономики». 1999, № 2.
85. Васильчук Ю.А. «Дорогой человек» эпохи НТР. «Мировая экономика и международные отношения». 1991, № 11.
86. Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XXI веке. Фактор культуры. «ОНС: общественные науки и современность». 2003, № 1.
87. Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека. Фактор семьи. «Мировая экономика и международные отношения». 2008, № 3.
88. Вебер А.Б. Неклассичность современного капитализма. «Новое и старое в теоретической социологии». М. 1999.
89. Вебер А.Б. Что стоит за так называемым антиглобализмом? «Мировая экономика и международные отношения». 2001, № 12.
90. Голиков Р.В. Ценностные детерминанты формирования руководителем управленческой команды. М. 2000.
91. Гречко П.К. От хомо сапиенс к хомо прудэнс. «Истинные ценности на рубеже XX-XXI веков». М. 1992.
92. Дилигенский Г.Г. Глобализация в человеческом измерении. «Мировая экономика и международные отношения». 2002, № 7.
93. Дилигенский Г.Г. К новой модели человека. «Мировая экономика и международные отношения». 2001, № 9, 10.
94. Жукова Е.А. Профессионализм в социодинамике общества: социально-философский анализ. «III Сибирская школа молодых ученых». Томск. 2001, т.5. Философия и культурология.
95. Жукова Е.А. Сущность профессионализма: социально-философский аспект. Там же.
96. Жукова Е.А. Феномен профессионализации в современной культуре. Там же.
97. Инглгарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном производстве. «Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология». М. 1999.
98. Инглгарт Р. Модернизация и постмодернизация. «Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология». М. 1999.
99. Иноземцев В.Л. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе. «СоцИс», 2000, № 6.
100. Иноземцев В.Л. Постэкономическая революция. Теоретическая конструкция или историческая реальность. «Вестник Российской Академии наук», М. 1997, № 8.
101. Иноземцев В.Л. Творческое начало современной корпорации. «Мировая экономика и международные отношения». 1997, № 11.
102. Ишикава А. и др. Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации. «Проблемы теории и практики управления». 2003.
103. Келлер-Пфундер А. Индивидуализация экономики персонала. «Проблемы теории и практики управления». 1997, № 2.
104. Киященко Н.И. О культурных основаниях процессов социальной модернизации. «Полигнозис». 1999, № 1.

105. Криштанович Е.А. Аксиологические основания деятельности. «Вестник Белорусского государственного экономического университета». Минск. 2002, N 2.
106. Курицын Г.М. Культурный прогресс человечества. Пермь. 2002.
107. Лапицкий А.И. Американская деловая культура (возвращение к истокам). «США и Канада: экономика, политика, культура». 2006, № 6.
108. Ласаускас М.В. Поколение *next* – прагматики-перфекционисты или романтики потребления. «СоцИс». 2006, № 4.
109. Левада Ю.А. Homo post – soveticus. «ОНС: общественные науки и современность». 2000, № 6.
110. Лезгина М.Л. Наука и образование в социальном проектировании постиндустриального общества. «Философия образования и творчества». СПб. 2002.
111. Маринко Г.И. Управление знаниями: возникновение и развитие. «Ученые труды». МГУ. Факультет госуправления. М. 2003, вып. 2.
112. Мартишина Н.И. Информационное общество как гуманитарная реальность «Техническая реальность в XXI веке». М. 1999, вып. 8.
113. Мейтланд А., Хардинг С. Участие работников в деятельности компании. «Европейское качество». М. 2002, № 6.
114. Мясникова Л. «Новая экономика» в пространстве постмодернизма. «Мировая экономика и международные отношения». 2001, № 12.
115. Неклесса А.И. Ordo quarto: Пришествие постсовременного мира. «Мегатренды мирового развития». М. 2001.
116. Некрасов С.Н. Новая буржуазия: преобразование ценностей. «Философия ценностей». Курган. 1998.
117. Отюцкий Г.П. Человек в информационном обществе. «Поиск. Философия. Экономика. Право. Информационные технологии». М. 2002.
118. Перегудов С. Группы интересов в условиях перехода к информационному обществу. «Мировая экономика и международные отношения». 2004, № 6.
119. Поликанова Е.П. Социализация личности. «Философия и общество». 2003, № 2.
120. Райх Р. Труд наций и готовность к капитализму XXI века. «Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология». М. 1999.
121. Рашковский Е., Хорос В. Мировые цивилизации и современность. «Мировая экономика и международные отношения». 2001, № 12.
122. Рюэгг-Штюмм А. Сетевые организационно-управленческие формы – мода или необходимость? «Проблемы теории и практики управления». М. 2000, № 6.
123. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или история будущего. «Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология». М. 1999.
124. Семенов А. Посттейлоризм и теория человеческого капитала. «Мировая экономика и международные отношения». 1995, № 10.
125. Сергеев В.М. Ворота в мир. «Мегатренды мирового развития». М. 2001.
126. Скромное обаяние профессионалов. «Человек и труд». М. 2002, № 11.
127. Соколов Э.В. Проблемы открытого общества. «Культура на пороге III тысячелетия». М. 1995.
128. Феер А.Б. Проблемы социализации в ситуации постмодерна. «III Сибирская школа молодых ученых». Томск. 2004, т. 5. Философия и культурология.
129. Фукуяма Фр. Социальные добродетели и создание благосостояния. «Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология». М. 1999.
130. Хабермас Ю. Понятие индивидуальности. «О человеческом в человеке». М. 1991.
131. Цаплин В.С. Постиндустриализм: оправданы ли претензии? «СоцИс». 2006, № 4.

132. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. «Мировая экономика и международные отношения». 2001, № 12.
133. Этциони А. Новое золотое правило. Сообщество и нравственность в демократическом обществе. «Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология». М. 1999.
134. Accorroro A. Come evolvono cultura de lavoro. "Sociologia". Roma. 1992, A. XXVI, N 2-3.
135. Adams E.M. Reinstating humanist categories. "The review of metaphysics". Wash. 2001, v. IV, N 1.
136. Aggarnal S. Re-engineering and breakthrough of technology management". Geneva. 1997, v. 13, N 3.
137. Alter N. Les innovateurs du quotidien. "Futuribles". P. 2002, N 271.
138. Alvesson M. Social identity and the problem of loyalty in knowledge – intensive companies. "Journal of management studies". Oxf. – N.Y. 2000, v. 37 N 8.
139. Amit R., Belcourt M. Human resources management process: A value-creating source of competitive advantage. "Europe management journal". Oxf. 1999 Apr., v. 17 N 2.
140. Argenti P.A. Strategic employee communications. "Human resource management". N.Y. 1998, v. 37 N 3/4.
141. Ashforth B.E. et al. Socialization and newcomer adjustment. The role of organizational context. "Human relations". N.Y.-L. 1998 July, v. 51, N 7.
142. Baccaro L. Union democracy revisited: decision making procedures in the Italian labor movement. "Economic and industrial democracy". L. 2001 May, v. 22, N 2.
143. Bachman P. Les "sociétés de partenaires": entre utopie et deregulation. "Analyses et documents". P. 1999, janvier, N 78.
144. Barabel M. La complexification du métier de dirigeant de grande entreprise. „Problèmes économiques“. P. 2003, N 2810.
145. Barro R.J. Human capital and growth. "American economic review". Nashville. 2000 Sept., v. 91 N 4.
146. Baruch J. Teleworking. "New technology, work and employment". Oxf. 2000, v. 25 N 1.
147. Baudelot Ch., Gollac M. Faut-il travailler pour être heureux? "JNSEE première". P. 1997, N 560.
148. Bellon B. Quelques fondements de l'économie. «Revue d'économie industrielle». P. 2002, N 98.
149. The benefit of skills. «American economic review». Nashville. 2001, v. 60 N 2.
150. Beretta S. Lavoro, chiave della questione sociale. "Vita e pensiero". Milano. 2002, A. 83 N 1.
151. Bharadwai S., Menon A. Making innovation happen in organization: individual creativity mechanisms, organizational creativity mechanisms, or both? "Journal of product innovation management". N.Y. 2000, v. 17 N 6.
152. Bishop L., Levine D.J. Computes-mediated communication as employee voice: case study. "Industrial and labor relations review". Ithaca, N.Y. 1999, v. 52 N 2.
153. Borgers Fr. Global unionism: organizational challenge. "Global integration and challenges for industrial relations and human resources management in the twenty-first century". Tokyo. 2002.
154. Brynin M. Overqualification in employment. "Work, employment & society", L. 2002, v. 16 N 4.
155. Büchel B., Raub St. Building knowledge-creating value networks. "European management journal". Oxf. 2002, v. 20 N 6.
156. Butcher D., Clarke M. Organizational politics: The cornerstone for organizational democracy. "Organizational Dynamics", 2002, v. 31 N1.

157. Bynum T.W. Global information ethics and the information revolution. "The Digital Phoenix". Oxf.-Malden. 1998.
158. Capelli P. Why it is hard to find information technology workers. "Organizational Dynamics". N.Y., v. 30 N 2.
159. Capelli P. Will there really be labor shortage? "Organizational Dynamics". N.Y. 2003, v. 32 N 2.
160. Cechet G. L'azienda come soggetto psico-anthropologica. "Problemi di gestione dell' impresa". Milano. 1999, N 28.
161. Ceroni C.B. Poverty trap and human capital accumulation. "Economica". L. 2001, v. 68 N 270.
162. Cialdini R.B. Harnessing the science of persuasion. "Harvard Business Review". Boston. 2001, v. 79 N 9.
163. Colasanto M. Il sindacato della società post-industriale. "Vita e pensiero". Milano. 2002. A. 85 N 3.
164. Combs J.G., Skill M.S. Managerialist and human capital explanations premiums. "The Academy of management journal". Madison. 2003, v. 46 N 1.
165. Collom E. Clarifying the cross-class support for workplace democracy. "Berkeley journal of sociology". 2001, v. 45, p. 71-103.
166. Coyle-Shapiro J., Kessler J. Consequences of the psychological contract for the employee relationship: A large scale survey. "Journal of management studies". Oxf. – N.Y. 2000 Nov., v. 37 N 7.
167. Crompton R. Employment flexibility work. "British journal of sociology". L. 2002, v. 53 N 4.
168. Cross R., Prusak I. The people who make organizations go or stop. "Harvard Business Review". Boston. 2002, v. 80 N 6.
169. Despain J.E. et al. Work values at Caterpillar: A process. "Organizational Dynamics". 2003, v. 32 N 4.
170. Donati P. The changing meaning of work: implication for the new society. "Rivista internazionale scienze sociali". Milano 2002, A. 110, fasc. 3.
171. Dufour P. Les syndicats britanniques regagnent ils de la puissance? "Problèmes économiques". P. 2002, N 2762.
172. Durand J.-P. Syndicalism et nouveau modèle productif. "Pensée". P. 1999, N 319.
173. Cohen L., Mallon M. The transition from organizational employment to portfolio working. Perception of boundarylessness. "Work, employment & society". L. 1999, v. 13 N 2.
174. "European journal of industrial relations". Special issue. Oxf. 2003 March, v. 9 N 1.
175. Falcoz Chr. La carrière "classique" existe encore. «Problèmes économiques», P. 2001, N 2740.
176. Fang H. Social culture and economic performance. "American economic review", Nashville. 2001 Sept., v. 91 N 4.
177. Fenwick T.J. Transgressive desires: new enterprising selves in the new capitalism. "Work, employment & society". L. 2002, v. 16 N 4.
178. Ferrary M. Pour une théorie de l'échange dans les réseaux sociaux. "Cahiers internationaux de sociologie". P. 2002, A. 48, vol. 111, p. 261-290.
179. Fickinger N. Les transformations du salariat. "Problèmes économiques". P. 2000, N 2617.
180. Firkola P., Tiessen J.H. The issues anchor instrument – a tool for comparing Japanese and Canadian career orientation. "Economic journal of Hakkaido university". Sapporo. 2001, v. 30, p. 55-68.

181. Florin J. et al. A social capital model of high-growth venture. "The Academy of management journal". Madison, Miss., 2003, v. 46 N 3.
182. Forge C.M., Kelley J. Union revitalization strategies in comparative perspective. "European journal of industrial relations". Oxf. 2003, v. 9 N 4.
183. Forret M.L., Dougherty Th.W. Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. "Group and organizational management". Thousand Oaks etc. 2001 Sept., v. 26 N 3.
184. Fountain J.E. Social capital: Its relationship to innovation in science and technology. "Science and public policy". Guilford. 1998, v. 25 N 2.
185. Franclin J.C. Industry output and employment. "The American workforce, 1982-2005" ("Monthly Labor Review". Wash. 1993 Nov., v. 116 N 11).
186. Franzen D. R&D, human capital and international technology spillovers across country. "Scandinavian journal of economics", Stockholm. 2000, v. 102 N 1.
187. Fuess S.M. Immigration policy and highly skilled workers. The case of Japan. "Contemporary economic police". Long Beach (Ca), 2003, v. 21 N 2.
188. Fujimuro H. The future of trade-unions in Japan. "Japan Labor Bulletin", Tokyo. 1998, v. 37 N 7.
189. Gallagan P. The workplace in 2020: Three sceneries. "Training and development journal". Alexandria. 1996 Nov., v. 50 N 11.
190. Gibbier H. Les salaries francaise craquent. "Expansion". P. 1997, N 562.
191. Giloth R.P. Learning from the field: economic growth and workforce development in the 1990 s. "Economic development quarterly". Newburg Park. 2000, v. 14 N 4.
192. Gold M., Fraser J. Making self-management successful transition to portfolio career. "Work, employment & society". L. 2002 Dec., v. 16 N 4.
193. Golden Br.K. et al. Professional manager dichotomy. "Journal of management studies". Oxf.-N.Y. 2000 Dec., v. 37 N 8.
194. Gollac M. et al. L'informatisation de l' "ancienne" économie: nouvelles machines, nouvelles organisations, nouveaux travailleurs. "Economie et statistique". P. 2000, 9-10, N 339/340.
195. Greening D.W. Turban D.B., Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. "Business & Society". L-N. Delhi, 2000 Sept., v. 39 N 3.
196. Greene A.M. et al. Lost narratives? From paternalism to team working in a lock manufacturing firm. "Economic and industrial democracy". L. 2001, v. 22 N 2.
197. Greiner L.E. Evolution and revolution as organization grow. "Harvard Business Review". Boston. 1998, v. 76 N 3.
198. Gunta A.-K., Willemon D. Changing patterns in industrial R&D management. "Journal of product innovation management". N.Y. 1996, v. 13 N 6.
199. Hamel Y. Bringing Silicon Valley inside. "Harvard Business Review", Boston. 1999, v. 77 N 5.
200. Hanlon Y. Professionalism as enterprise. "Sociology". Oxf. 1999, Febr., v. 32 N 2.
201. Heery E. et al. Union revitalization in Britain. "European journal of industrial relations". Oxf. 2003, March, v. 9 N 1.
202. Hendry J. Strategic decisions and strategy as social practice. "Journal of management studies". Oxf. 2000 Nov., v. 37 N 1.
203. Henrich J. et al. In search of Homo economics: Behavioral experiments in small-scale societies. "American economic review". Nashville. 2001, v. 91 N 2.
204. Hershok J. et a.I. From experience: Action teams that work. "Journal of production innovation management". N.Y. 1994, v. 11 N 2.

205. Hiltrop J.-M. The quest for the best: Human resources practices to attract and retain talent. "European managing journal". Oxf. 1999 Aug., v. 17 N 4.
206. Hodges D.C., Lusing L. Bourgeoisie out expertise in. The new political economics at loggerheads. "American journal of economics and sociology". N.Y. 2002, v. 61 N 1.
207. Hoftede G. Identifying organizational subculture. An empirical approach. "Journal of management studies". N.Y. 1998, v. 35 N 1.
208. Horner-Long P., Shoenberg R. Does e-business require different leadership characteristics? An empirical investigation. "European management journal". Oxf. 2002, v. 20 N 6.
209. Hurd R. et al. Reviving the American labor movement? Instituting and mobilization. "European journal of industrial relations". Oxf. 2003 March, v. 5 N 1.
210. Husted K., Michailova S. Diagnosing a fighting knowledge – sharing hostility. "Organizational Dynamics". 2002, v. 31 N 1.
211. Ibarre K. How to stay stuck in the wrong career. "Harvard Business Review". Boston. 2002, v. 80 N 12.
212. Janssen A. et al. Voicing by abating and innovating employees. "Human relations". N.Y. – L. 1998 July, v. 51 N 7.
213. Jogensen H. From deregulation to co-regulation. Neocorporatism and its contribution to theory of coordinated labor market regulation. "Global integration and challenges for industrial relations and human resources management in the twenty – first century". Tokyo, 2002.
214. Johannessen J.-A. Aspects of innovation theory on knowledge management. "International journal of information". 1999, v. 19 N 2.
215. Johansen L.-H. Transferable training as a collective good. "European sociological review". Oxf. 2002 Sept., v. 18 N 3.
216. Kahn W.A. Meaning the paradox of self-reliance. "Organizational Dynamics". 2002, v. 30 N 3.
217. Karaevli A., Hall D. Growing leaders for turbulent times. "Organizational Dynamics". 2003, v. 32 N 1.
218. Kaufmann J.-K. L'expression de soi. "Débat". P. 2002, N 119.
219. Konrad A.M. et al. What do managers like to do? A five - country study. "Group & organization management". Thousand Oaks (Ca) etc. 2001, v. 26 N 4.
220. Kome Ikno. Japan's labor policy in transition. "Japan Labor Bulletin". Tokyo, v. 40 N 11.
221. Lam S.S.H. Participative decision making and employee performance in different cultures. "The Academy of management journal". N.Y. 2002, v. 45 N 5.
222. Larssen R. et al. Career dis-integrations and re-integrations in mergers and acquisition. "European management journal". Oxf. 2001, v. 19 N 6.
223. Lavoie M. et al. A growth trend toward knowledge – work in Canada. "Research policy". Amsterdam. 2003, v. 32 N 5.
224. Leavy B. Creativity – the new imperative. "Journal of general management". Oxf. 2002, v. 28 N 1.
225. Le Mirez S., Roux S. Les differences de carrières salariat a partir du premier employ. "Economic et statistics". P. 2002, N 351.
226. Li Y. et al. A divided working class? "Work, employment & society". L. 2002, v. 16 N 4.
227. Li G. Falling off the ladder? "European sociological review". Oxf. 2002, v. 10 N 3.
228. Lilley B.W. The uncertain future of industrial relations. "Personnel management". L. 1990, v. 22 N 9.

229. Lipman-Blumen J., Leavi H.J. Hot groups "with attitude": new organizational state of mind. "Organizational Dynamics". 1999 Spring, v. 27 N 4.
230. Lojkin J. Fin de la lutte des classes? "Economie et politique". P. 1992, oct., N 186.
231. Lojkin J. L'interventionsy noucale dans la gestion: le choc de deux cultures. "Revue francaise de sociologie". P. 1999, A. 40 N 2.
232. Lubit R. Tacit knowledge and knowledge management: The keys to sustainable competitive advantage. "Organizational Dynamics". 2001, v. 24 N 3.
233. Lutz M. Humanistic economics. "Real- life economics?" N.Y. 1992.
234. Mac Kenzie R. Subcontracting and the regulation of the employee relations. hip. "Work, employment & society". L. 2000 Dec., v. 14 N 4.
235. Magatti M. Responsibilit  e agire economico. Una pista di lavoro. "Studi di sociologia". Milano. 1999, A. 37 N 4.
236. McAllister D.J., Bigley G.A. Work content and the detention of self. "The Academy of management journal". Madison. 2001, v. 45 N 5.
237. McCabe D. Factory innovations as man-machinations: The productive and repressive relations of power. "Journal of management studies". Oxf. – N.Y. 2000 Nov., v. 37 N 7.
238. Mc Kinley A. The limits of knowledge management. "New technology, work and employment". Oxf. 2002 July, v. 17 N 2.
239. Meier von, A. Occupational culture as challenge to technical innovation. "IEEE transactions in engineering management". N.Y. 1999 Febr., v. 46 N 1.
240. Mitush K. Job independence as an incentive device. "Economica". L. 2000, v. 67 N 266.
241. Moore C.S., Mueller R.E. The transition from paid to self-employment in Canada: The importance of push factors. "Applied economics". L. 2002, v. 34 N 6.
242. Morrison E.W. Newcomer's relationship: the role of social networks ties during socialization. "The Academy of management journal", Madison., Miss. 2002, v. 45 N 6.
243. Muhl C.J. What is an employee? The answer on the Federal law. "Monthly Labor Review". Wash. 2002, v. 125 N 1.
244. Newman J.L. et al. The role of career in decision to personality dimension. "Journal of vocational behavior". N.Y. 1999 Febr., v. 54 N 1.
245. O'Boyle E.J. Personalist economics: unorthodox and counterculture. "Review of social economy". Milwaukee (Wis). 2001 Dec., v. LIX (59). N 4.
246. Patterson K., Wilson E.J. New IT and social inequity. Resetting the research and policy agenda. "Information society". N.Y., 2000, v. 16 N 1.
247. Prusak L., Cohen D. How to invest in social capital. "Harvard Business Review". Boston. 2001, v. 79 N 6.
248. Oechinero M.F. Modernit : corso della vita e nuovi valori. "Sociologia". Roma. 1992, A. XXVI, N 2-3.
249. Poole M. et al. A comparative analysis of developments in industrial democracy. "Industrial relations". Oxf. 2001, v. 40 N 3.
250. Recomposition du salariat. "Gen ses". P. 2001, N 42.
251. Rose M. IT professionals and organizational ascendance: theory and empirical critique. "New technology, work and employment". Oxf. 2002, v. 17 N 3.
252. Rousseau D.M., Arthur M.R. The boundaryless human resource function. Building agency and community in the new economics". 1999 Spring, v. 27 N 4.
253. Rubinstein S.A. The local union revisited: New voice from the front line. "Industrial relations". Berkeley, 2001, July, v. 40 N 3.
254. Salvanes K.G., Forres E. Effects on employment of trade and technical change: evidence from Norway. "Economica". L. 2003, v. 70 N 278.

255. Sato Hiroki. The current situation of “family – friendly” policy in Japan. “Japan Labor Bulletin”. Tokyo. 2000 Febr. 1, v. 39 N 2.
256. Scott J., Leonard D. Class in America. “New York Times” – «Известия». 23 мая 2005.
257. Silvestri G.T. Occupational employment: wide variations in growth. “American workforce 1992-2005”. (“Monthly Labor Review”, Special issue. Wash. 1998 Nov., v. 116 N 11).
258. Special issue: Japanese industrial relations: the new millennium. “Industrial relations”. Berkeley. 2002, v. 41 N 4.
259. Sullivan Sh.E. Careers in the 21st century. “Group and organization management”. Thousand Oaks (Ca.) etc. 2001, v. 26 N 3.
260. Traxler Fr. Bargaining, state regulation and the trajectories of industrial relations. “European journal of industrial relations”. Oxf. 2003, v. 9 N 2.
261. Tremblay D.-G. Working time and work-family balancing challenges. “Global integration and challenges for industrial relations and human resources management in the twenty-first century”. Tokyo. 2002.
262. Veneri C.M. Here today, jobs of tomorrow opportunities in information technology. “Occupational outlook quarterly”. Wash. 1998, v. 42 N 3.
263. Ward S., Lusoli W. Dinosaurs in cyberspace? “European journal of communication”. L. 2003, v. 18 N 2.
264. Whitson J. et al. Job regulation and the managerial challenge to trade union. “Industrial relations journal”. Oxf. – Cambr., Mass., 1999, v. 30 N 3.
265. Yamaguchi H. Fundamentals of new economic paradise in the information age. “Futures”. Guilford. 1990, v. 22 N 10.
266. Zucker L.G. et al. Intellectual human capital and the birth of US biotechnology enterprise. “American economic review”. Nashville. 1998, v. 58 N 1.