



ГОЛЕНКОВА Зинаида Тихоновна –

*д. филос. н., профессор; заместитель директора Института социологии РАН.  
117218, г. Москва, ул. Кржижановского 24/35, корп. 5  
golenko@isras.ru;*

ИГИТХАНЫН Елена Давыдовна –

*к. филос. н., ведущий научный сотрудник Института социологии РАН*

## АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СТРУКТУРЫ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ: СТАТУСНО-РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ (ВЛАСТЬ... КОМУ ОНА ВСЛАСТЬ?)

### ADMINISTRATIVE STRUCTURES IN TRANSFORMING SOCIETY: STATUS AND ROLE POSITIONS (FOR WHOM THE POWER IS GOOD?)

В статье рассмотрены основные направления динамики развития властных структур в современной России. Для социологического анализа была избрана власть административная, иначе говоря, группа руководителей предприятий, ее место и состояние в кризисном социуме: удовлетворенность собственным положением, особенности и позиции трудовой деятельности, адаптационные возможности и поведенческие установки. В то же время эмпирическое изучение социальных характеристик этой социальной группы осуществлено на основе сравнительного анализа положения другого социального слоя, имеющего определенные социальные роли в российском обществе, – специалистов. Информационной основой послужили материалы социологических исследований, проведенных при участии авторов в 2008 и 2011 гг., а также данные Росстата.

**Ключевые слова:** социальные группы, властные отношения, специалисты, материальное положение, ценность труда, профессиональная деятельность, социально-трудовая мобильность, адаптационный потенциал, безработица, социальное самочувствие, потенциальная миграция

*The article describes the main directions of the dynamics of the development of power structures in modern Russia. Administrative authority, which is a group of business leaders, and its location and condition in crisis society were chosen for sociological analysis. The authors study their satisfaction with their own position, the features and position of their employment, adaptive capabilities and behaviors. At the same time, the empirical study of social characteristics of this social group was performed on the basis of a comparative analysis of the position of professionals, which are another social class that has their certain social roles in Russian society. Informational materials were based on sociological surveys conducted with participation of the authors in 2008 and 2011, as well as on data of Rosstat.*

**Keywords:** social groups, power relations, specialists, financial position, value of work, professional work, social and labor mobility, adaptive capacity, unemployment, social well-being, potential migration

**Ф**ормирование новых и трансформация имеющихся социальных классов, групп и слоев в современной России – достаточно сложная и не во всем однозначная проблема. Это объясняется, прежде всего, тем, что те существенные социально-экономические и политические процессы, которые произошли и происходят в настоящее время, привели к качественному преобразованию всего социально-структурного

ландшафта общества. Реструктуризация государственной собственности в конце XX – начале XXI вв. изменила динамику социального развития, сформировала его новый баланс и перспективу, стратегии и адаптационный потенциал трудозанятого населения, трансформировала социальные роли, объем властных и управленческих функций [Социальная стратификация... 2003]. Именно наличие властных структур является основой

социального действия в рамках конкретного общественно-политического и экономического укладов.

Если обратиться к данным Росстата, то можно судить о состоянии и темпах роста этой категории занятых. Социальная статистика предлагает довольно пространственный перечень групп занятий (профессий), отражающих распределение занятого населения по функциональным особенностям труда (руководитель – исполнитель). Так, из всех социально-профессиональных групп наиболее значительное увеличение характеризует группу руководителей органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий. С 2001 по 2012 г. она увеличилась более чем в 2 раза. Такое увеличение не коснулось ни специалистов высшего и среднего уровня квалификации, ни служащих, ни представителей рабочих профессий (квалифицированного и неквалифицированного труда), ни сельскохозяйственных работников<sup>1</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод: в современной России представители власти – единственная социальная группа, не просто адаптировавшаяся в кризисном социуме, но сумевшая усилить свое преимущество, прежде всего количественное.

Эмпирическое изучение власти, властных отношений имеет достаточно многоаспектный характер. Это касается, во-первых, субъекта исследования. Очевидно, что ветви и формы органов власти различны – федеральные, региональные, муниципальные, административные, производственные и т.д. Во-вторых, необходимо иметь в виду направленность, иерархию подчинения, особенности координации различных стратегий и тактических действий в специфических условиях разделения труда (производственный коллектив, отрасль, профессиональные рынки труда и т.д.). В-третьих, сами объекты власти также представляют собой сложную многоуровневую структуру, определяемую характером труда исполнителя, его занятостью в различных секторах экономики и многими другими индикаторами. Следовательно, существуют устойчивые связи между субъектами и объектами власти, что необходимо учитывать при анализе этого феномена.

Для конкретного социологического исследования нами была избрана власть административная. Следуя дифференциации, предложенной Росстатом, это руководители учреждений, организаций и предприятий. В то же время, с нашей точки зрения, эмпирическое изучение социальных характеристик этой группы респондентов, специфика поведения и ориентаций невозможны без сравнительного анализа положения другого социального слоя. Речь идет о специалистах, работниках наемного труда – массовой социальной группе, имеющей определенные социальные роли в российском обществе, свое место не только в производстве материальных и иных благ, но и в распределительных отношениях, распоряжении социальными, материальными, политическими и культурными ресурсами. Именно поэтому социологический анализ группы административных руководителей будет построен с учетом позиций фактически контрольной группы – специалистов и в сравнении с ними<sup>2</sup>.

Основные конкретные направления исследования могут быть объединены в следующие блоки:

- 1) удовлетворенность собственным положением; факторы его определяющие, способы решения возникающих проблем;
- 2) характеристика трудовой деятельности и ценности труда в целом;
- 3) жизненные ценности, их приоритеты;
- 4) адаптационные возможности и пове-

<sup>2</sup> Информационной базой анализа послужили: 1) материалы крупномасштабного исследования (проекта) «Историческая память в российском обществе: состояние и проблемы формирования», проведенного в апреле 2011 г. Социологическим центром РАГС при Президенте РФ. Исследование проводилось в 21 субъекте РФ, представляющем все экономико-географические зоны страны. Объем выборочной совокупности составил 1 600 чел. Формирование и реализация выборочных совокупностей осуществлялась по многоступенчатой квотной выборке. Анализируемые группы руководителей организаций различного уровня и специалистов составили соответственно 68 и 630 чел.; 2) материалы социологического исследования, проведенного в г. Краснодаре в 2008 г. (рук. З.Т. Голенкова). Выборка квотно-стратифицированная, многоступенчатая. Объем выборочной совокупности – 430 чел. Анализируемые группы – руководители различного уровня и специалисты – составили 58 и 180 чел. соответственно; 3) данные Росстата, опубликованные в периодических статистических изданиях, отражающие социальные процессы развития российского общества.

<sup>1</sup> См.: Россия в цифрах. 2013. М. Росстат. С. 105-106 (расчет).



Таблица 1

**Распределение опрошенных по степени удовлетворенности  
собственным положением, %**

Варианты ответов	Руководители	Специалисты
Хорошо (скорее хорошо)	78,0	74,6
Плохо (скорее плохо)	7,7	7,8
Затрудняюсь ответить	14,3	17,6

Таблица 2

**Распределение опрошенных по оценке ими уровня их материального положения, %**

Уровень материального положения	Руководители	Специалисты
Высокий	32,4	22,1
Средний	54,9	58,8
Низкий	11,0	14,7
Затрудняюсь ответить	1,7	4,4

денческие установки, в т.ч. понимание успеха, социальной справедливости;

5) степень социальной защищенности/незащищенности и, как следствие, формирование либо патерналистских настроений, либо ориентации на собственные силы;

6) потенциальная миграционная мобильность.

Итак, о чем свидетельствуют данные анализируемых нами эмпирических исследований? Рассмотрим их по обозначенным нами блокам показателей<sup>1</sup>.

*Удовлетворенность собственным положением.* Распределение ответов на вопрос анкеты «Как в целом складывается Ваша жизнь в настоящее время?» — приведено в табл. 1.

В целом ситуация достаточно сходная, ибо большинство и среди руководителей, и среди специалистов полагают, что их жизнь в настоящее время складывается в целом «хорошо». Здесь принципиальных различий не наблюдается.

Какие факторы имели в виду опрошенные, оценивая свое собственное положение? Отметим их приоритеты, распределим предложенные альтернативы по значимости: 1) материальное и семейное положение; 2) профессиональная деятельность и взаимоотношения в трудовом коллективе; 3) положение в обществе.

Итак, на первый план выходят обстоятельства, связанные с личными, семейно-

родственными связями. Затем — профессиональная деятельность. Менее всего опрошенные обеспокоены таким фактором, как положение в обществе.

Рассмотрим более детально значимость такой базовой единицы, как материальное, социально-экономическое положение, его оценку опрошенными (см. табл. 2).

*Высокий уровень* включает следующие позиции: «высокий, материальных затруднений нет», «сравнительно высокий, хотя некоторые покупки не по карману».

*Средний уровень* — «денег хватает лишь на основные продукты и одежду».

*Низкий уровень* — «денег не хватает на продукты и одежду»; «очень низкий, живу в крайней нужде».

Данные таблицы свидетельствуют о том, что анализируемые по данному показателю группы руководителей и специалистов позиционируют себя как среднеобеспеченных. Значительная доля отнесла себя к среднему уровню: «хватает денег на основные продукты и одежду». В то же время материальное положение руководителей лучше, чем специалистов (доля отметивших позицию «высокий» почти в 1,5 раза выше).

Следующий существенный параметр, определяющий качество реальной жизни респондентов, — это ценности, связанные с их профессиональной деятельностью (профессионализм, труд, коллективизм, взаимопомощь)<sup>2</sup>. Остановимся несколько

<sup>1</sup> Анализируются материалы первого исследования.

<sup>2</sup> Анализируются материалы второго исследования.

детальнее на этом аспекте жизнедеятельности. Прежде всего, выяснялось, какое место в жизни человека занимает работа вообще, ибо в этом контексте — контексте трудового поведения — реализуется не только экономическое, но и социальное самоощущение. В силу целого ряда объективных и субъективных причин у респондентов начинает доминировать оценка своей работы или с точки зрения ее значимости — как абсолютной ценности, или в сугубо прикладном плане — как источника средств существования или как необходимой формы общечеловеческого общения. Одним словом, каковы те цели, которые становятся реальной необходимостью их жизненных ориентиров?

Итак, были выделены следующие основные векторы.

- Работа как универсальная ценность. «Она важна сама по себе, независимо от оплаты».

- Альтернативой выступает полное отрицание ее значимости: работа как антиценность. «Это неприятная обязанность, если бы мог, то вообще бы не работал».

- Работа как способ адекватной и необходимой материальной компенсации, источник получения средств существования.

- Работа как фактор поддержания устойчивых связей с социальной средой (социальная ценность).

- Работа как ресурсная ценность: возможность проявить себя, осуществить свои планы.

Данные исследования свидетельствуют о том, что и для руководителей, и для специалистов доминирующим признаком является ее материальный ресурс. Что касается других форм — социальной, ресурсной, — то руководители особо отмечают важность социального продвижения по службе, к чему не очень стремятся специалисты.

Принципиальным в ранжировании ценностей является отнесение работы к естественному состоянию человека: «Работа важна сама по себе». Она занимает 2-е место в иерархии ценностей. Именно поэтому принцип работы как антиценности фактически занял одно из самых последних мест.

Респондентам было предложено ответить на следующие вопросы: удовлетворены ли они существующими возможностями повышения квалификации, долж-

ности, оклада. Для руководителей возможность карьерного движения и улучшения финансового положения (повышение оклада) присутствуют в значительной степени, чего нельзя сказать о специалистах. По мнению последних, эти возможности фактически нереализуемы.

Остановимся теперь на круге проблем, связанных с непосредственным включением работников в производственную деятельность организации, где формируется, как мы отметили выше, совокупность поведенческих аспектов жизнедеятельности, акцентируется отношение человека непосредственно к труду, его профессиональным интересам и социально-организационным аспектам взаимодействия. Речь идет о различных видах производственного поведения, в котором мы выделили профессиональное, трудовое и социально-организационное поведение [Социальные проблемы... 2009].

Профессиональное поведение в настоящем контексте выявляется на основе эмпирического анализа, связанного, прежде всего, с уровнем полученного профессионального образования и квалификационной подготовкой, а также с функциональностью или дисфункциональностью. Сразу следует отметить, что уровень профессионального образования у опрошенных достаточно высок. Так, доля лиц с высшим образованием среди руководителей составляет 77,2%, у специалистов — 68,9%. В то же время работают по специальности, приобретенной во время учебы, среди руководителей — 58,6%, среди специалистов — 57,8%. А считают, что полученная квалификация соответствует требованиям выполняемой работы, 68,2% и 58,9% соответственно.

Таким образом, говоря о субъекте профессионального поведения, мы можем выделить 2 его взаимосвязанных уровня. С одной стороны, это уровень приобретения профессиональных качеств, т.е. совокупность услуг, оказанных таким социальным институтом, как институт образования. С другой — это уровень применения этих услуг рынком труда, который, в свою очередь, определяет их востребованность/невостребованность. В данном случае прослеживается определенное несоответствие предложений рынка образовательных услуг и потребностей рынка труда.

В то же самое время удельный вес удовлетворенных своей профессией доста-



точно высок — 84,5 и 63,1% соответственно. Если предыдущий тезис свидетельствовал о неизбежных противоречиях, существующих между институтом образования и рыночным институтом, то настоящий — о функционировании социального института адаптации работников к резко изменившимся социально-экономическим реалиям. Речь, по нашему мнению, идет о более глубинных процессах. Происходит как бы переоценка ценностей по отношению к своей работе и с точки зрения ее оплаты, и с точки зрения перспективы и важности. Безусловно, эти процессы достаточно специфичны применительно и к руководителям, и к специалистам.

*Трудовое поведение* анализируется в следующих координатах: устойчивость социально-трудового положения; наличие или отсутствие дополнительной занятости; основные направления потенциальной трудовой мобильности.

Сразу надо отметить, что устойчивость трудового положения среди опрошенных достаточно высока. Работу менять не собираются почти 80% руководителей и 65% специалистов. Это свидетельствует о том, что потенциальная трудовая мобильность у руководителей меньше, чем у специалистов. Этому способствует и достаточно приемлемый уровень заработной платы, удовлетворенность трудовыми позициями в целом.

Отметим факторы, которые лежат в основе возможных трудовых перемещений. Первый и самый существенный — доход; второй, который касается в основном специалистов, — изменение характера трудовой деятельности; третий условно может быть назван фактором инновационного потенциала. Отметившие его хотя бы попробовать силы в новом деле. Правда, он касается специалистов, не руководителей. Куда направляются потоки потенциальной трудовой мобильности? Это и переход в совместное (с иностранным капиталом) частное предприятие, и открытие самостоятельного дела, и переход в частное предприятие. Единственное, что их не привлекает, — другое государственное предприятие.

При анализе проблем, связанных с мотивационными характеристиками трудовой занятости и трудового поведения в целом следует отметить и появление новых дополнительных видов занятости.

Оказалось, что около 1/3 руководителей их имеет, чего нельзя сказать о специалистах. На наш взгляд, это можно объяснить следующим. Еще раз повторим, что их предприимчивость (они сумели обрести властный ресурс) сформировала тот тип личности, который не на словах, а на деле смог не просто адаптироваться к нынешним трудовым реалиям, но и управлять ими. Безусловно, эта социальная группа наиболее ориентирована на экономический, в т.ч. карьерный, рост.

Что касается социального поведения, то оно определяется параметром, выраженным следующим вопросом: «Принимаете ли Вы участие в подготовке или принятии решений у себя на предприятии по вопросам разработки производственных планов, улучшения условий труда, распределения прибыли и т.д.?» Это, безусловно, относится к руководителям — 91,4%; специалисты задействованы в этом отношении очень слабо.

Производственная занятость населения, различные виды поведения в этой сфере находятся в переплетении сложных социальных связей. Как правило, эти взаимоотношения являются планируемыми, вызванными неудовлетворенностью работника своим положением в трудовом пространстве. Следствие этого — стремление искать другое, более подходящее для себя рабочее место. Выше мы останавливались на формах и направлениях *социальных трудовых перемещений*, но существует и такой вид, который связан с вынужденной трудовой мобильностью. Речь идет о таком существенном явлении социально-экономической жизни занятого населения, каким является безработица. По данным исследования, 25,9% среди руководителей и 37,5% среди специалистов в течение своей трудовой жизни были безработными. Изменилась ли ситуация за последние годы? Об этом свидетельствует отношение опрошенных к возможной перспективе безработицы. Ее отметили примерно около 4% руководителей и 9% специалистов. Какую именно работу будут искать респонденты в случае безработицы? Сразу надо отметить, что здесь доминирует фактор профессиональной ориентации — и для руководителей и для специалистов. Высокий уровень оплаты в данном случае привлекателен, но не предпочтителен. Потенциал социальной мобильности в настоящее время доста-

точно существует и не предполагает нисходящих трудовых перемещений. И это – существенный фактор в системе формирования стабильного общества. На общественную сцену вышли и упрочились социальные группы, ориентированные на труд, качество которого гарантирует им реализацию жизненного потенциала.

В то же самое время очевидно, что особенности современной действительности, которые формируют социально-экономические отношения, трудозанятость населения, его адаптационный потенциал и социальное самочувствие достаточно многообразны. Они моделируют и завтрашнюю жизнь: насколько она прогнозируема, насколько будет адекватна реальным потребностям<sup>1</sup>. Поэтому на вопрос: «Тревожит ли Вас неопределенность будущего?» – были получены ответы: «тревожит» («часто тревожит, иногда тревожит»). Ответивших подобным образом среди руководителей оказалось 83,3%, среди специалистов – 86,6%. Самое примечательное здесь то, что тревожный психологический настрой не имеет четкой зависимости от материального положения опрошенных: и относительно бедные, и относительно обеспеченные в одинаковой степени обеспокоены ближайшими жизненными перспективами. Это существенно, потому что речь идет о людях, которые работают, имеют востребованную профессию.

Безусловно, взгляд в будущее, факторы, определяющие его сущность, проецируются и на реальную сегодняшнюю жизнь. Что делать, если возникла необходимость в срочной помощи, защите от сложностей бытия? На кого может рассчитывать человек, кто этот субъект? В анкете были предложены следующие варианты: органы власти, производственный коллектив, родственники или близкие знакомые. А может быть, вовсе не на кого рассчитывать? Ответы в основном однозначны. Опрошенные надеются главным образом на родственников, близких знакомых, затем – на коллектив, где респондент работает, и в последнюю очередь – на властные структуры. Любопытна альтернатива «не на кого рассчитывать». Она может быть интерпретирована следующим образом: «сложные проблемы буду

решать самостоятельно». Так, ее отметили 9% руководителей и 8,8% специалистов. Итак, ориентация анализируемых нами групп на патернализм со стороны государства присутствует в незначительной степени; значимо в этом отношении ближайшее окружение – родственное, корпоративное.

Что касается возможности влиять на решение властей, то ответы следующие: «нет такой возможности» – ответили 82,4% руководителей и 88,9% специалистов.

В то же самое время говорить о политической пассивности опрошенных не приходится, ибо они достаточно активно относятся к политической жизни страны, а участие в выборах считают для себя обязательным 85,4% руководителей и 70,3% специалистов. Мы можем говорить о процессе адаптации представителей социальных групп к жизненной ситуации в стране.

Структурная перестройка экономики, о которой мы говорили выше, не задает социальные, социально-политические, социокультурные изменения, она лишь предоставляет для этого возможности и инструменты. Здесь возникает множество проблем, прежде всего, насколько рационально или иррационально современное общество, насколько сильны негативные социальные эффекты, которые так или иначе проявились и продолжают проявляться в основных векторах его модернизации, насколько справедливы эти векторы для каждой социальной группы, для каждого отдельного субъекта. Под их влиянием формируются стереотипные представления (клише) о том, что хорошо, а что плохо; кто герой, а кто антигерой; свой – чужой и т.д. и т.п. По сути, речь идет о многообразных показателях отношения различных групп наемных работников к происходящим социальным преобразованиям и их последствиям. Попробуем их проследить. Так, опрошенным было предложено оценить понятие «социальная справедливость» и критерии, его определяющие. С этой целью в анкете разработаны блоки стилевых суждений, с которыми респондентам было предложено высказать свое согласие или несогласие. Результаты обработки ответов отражены в табл. 3 (фиксировались четкие ответы: да, %; нет, %).

Если оценивать наиболее существенные показатели «отрицательной» соци-

<sup>1</sup> Здесь и далее анализируются материалы первого исследования.



Таблица 3

**Распределение опрошенных по социальным группам и по стилевым высказываниям, отражающим отношение к социальной справедливости, %**

Блоки суждений	Руководители		Специалисты	
	Да	Нет	Да	Нет
Шансы на получение качественного образования всех людей в России равны	8,8	58,8	15,6	52,2
У всех людей в России имеются достаточные возможности получать необходимые качественные медицинские услуги	7,4	67,6	10,5	57,9
Должностные лица и простые люди равны перед законом	14,7	58,8	9,4	69,7
Существующие различия в доходах в российском обществе справедливы	1,5	68,3	1,0	68,5

альной справедливости, то они связаны и с получением качественного образования, и медицинских услуг. Руководители и специалисты практически единодушны в этом отношении (лишь менее половины из них ответили, что такие возможности имеются), особенно категоричны руководители.

Таким образом, определяя состояние социальной справедливости, мы вынуждены отметить, что практически по всем предложенным позициям респонденты дали однозначный ответ: «скорее нет».

Итак, престижность положения человека, по мнению респондентов, определяется исключительно владением материальными ценностями. Альтернативой этой позиции выступает такой фактор, как «личные качества людей». Даже уровень профессионализма и образовательный статус далеко не так престижны, как можно было предположить.

Мы выделяем 2 ключевых направления понимания престижа: абсолютный — «владение материальными ценностями» и относительные — «обладание властью» и «социальный авторитет». Правда, для руководителей обладание властным ресурсом достаточно существенно, что и понятно, ибо эта сфера жизнедеятельности уже предполагает определенное значимое место в социальной иерархии.

Мы рассмотрели лишь определенную часть проблем, связанных с изменением комплекса социально-структурных отношений, происходящим сегодня в российском обществе. Пусть только часть, но, на наш взгляд, достаточно представительную. С социологической точки зрения принципиально важно, что различные социальные группы и их роли в обществе имеют неодинаковое влияние. Стратификация структуры общества по признаку власти неизбежна. Именно поэтому эмпирическое исследование власти, властных отношений, несмотря на принципиальные теоретические, методологические и иные проблемы, чрезвычайно важно. Исследователь вынужден (может быть, и не во всем удачно) «разворачивать» все цепочки элементарных взаимодействий, составляющих в совокупности целостный комплекс феномена власти как реальной возможности одних групп людей навязывать желаемое и необходимое поведение другим группам. Динамизм развития этого взаимодействия системообразующий, и он непосредственно зависит от политического выбора государственной власти. Именно она призвана регулировать рациональную занятость населения, всех его слоев, а значит заботиться о повышении уровня и качества жизни и руководителей, и непосредственных исполнителей.

### Литература

*Социальная стратификация российского общества* (отв. ред. З.Т. Голенкова). 2003. М.: ИС РАН, 368 с.

Социальные проблемы трудовой занятости в регионах Российской Федерации (отв. ред. З.Т. Голенкова). 2009. — *Информационно-аналитический бюллетень ИНАБ Института социологии РАН*. Вып. 1.