

НАШЕ НАСЛЕДИЕ

УДК 316.2

АЛЬБЕРТ КРАВЧЕНКО,

*доктор социологических наук, профессор,
ведущий научный сотрудник кафедры истории
и теории социологии социологического
факультета МГУ им. М.Ломоносова, Москва*

Из истории советской социологии: концепция стимулирования труда И.М.Поповой

Аннотация

Обращение к истории развития социологии советского периода обычно продиктовано негативной установкой: как трудно приходилось ученым под идеологическим прессом. У автора иная цель — внимательно присмотреться к серьезным достижениям поколения шестидесятников в социологии. В частности, речь идет об известном социологе И.М.Поповой и ее работах в области методики, методологии и теории социологии труда, о которых в свое время не было сказано нужных слов.

Ключевые слова: *мотивация, стимулирование, удовлетворенность, зарплата, поведение, труд*

История социологии в странах постсоветского пространства развивается таким образом, что достижения прошлых поколений со сменой политического режима и формы идеологии часто забываются новым поколением и редко когда выступают предметом изучения.

В советские времена игнорировались достижения дореволюционной экономической социологии, включая выдающиеся идеи и исследования С.Булгакова, В.Берви-Флеровского, Е.Дементьева, В.Святловского, И.Поплавского, С.Прокоповича, А.Кауфмана, А.Исаева, П.Тимофеева и др.

Сегодня практически не вспоминают о достижениях советской социологии, хотя там есть чему поучиться современной молодежи не только в плане тщательного теоретического анализа, методического искусства, но и в плане методологических инноваций. Одна из таких достойных внимания страниц связана с деятельностью И.М.Поповой.

В творчестве видного одесского социолога Ирины Марковны Поповой (1931–2008) можно выделить две ключевые темы: *социальная инженерия* (социальное управление) и *стимулирование труда*. Если первую она разрабатывала скорее в теоретико-методологическом жанре, то вторую — в методологическом и эмпирическом. Достижения в решении второй проблемы более впечатляющие. Они позволяют говорить о том, что в Одессе сложилась одна из сильнейших в советской и постсоветской социологии научная школа, которую возглавляла талантливая женщина-социолог. Мы рассмотрим трудовую теорию И.М.Поповой на основе ее главной монографии, заглавие которой “Стимулирование трудовой деятельности как способ управления” соединяет обе ключевые темы в единую логическую связку [Попова, 1976].

Стимулирование труда выступает здесь как средство управления, а управление трактуется как условие совершенствования стимулирования и развития мотивации труда. “Стимулирование рассматривается нами как особая стратегия управления”, а управление — “как особый вид деятельности по организации целенаправленного воздействия на поведение людей” [Попова, 1976: с. 75]. Однако стимулирование — не единственный способ управления. Наряду с ним существует еще один — *ценностно-нормативный*, оказывающий прямое воздействие на личность. В отличие от него стимулирование надо считать опосредованным средством влияния на работников. Оно воздействует на человека косвенно — через условия деятельности. Действительно, все известные стимулы находятся как бы вне человека: заработная плата, путевка в санаторий, гибкий график, отпуск, повышение по службе и т.п. Внутри только мотивы, тесно связанные с системой ценностей. Между ними могут возникать противоречивые отношения.

В роли стимулов могут выступать социальные нормы. Однако И.М.Попова (впрочем, как и многие другие социологи в те годы, ориентированные на социально-психологический подход в социологии труда) доказывает, что нормы должны входить в иной, нежели стимулирование, способ управления, а именно в *ценностно-нормативный*. Логическая цепочка движения мысли понятна: человек усваивает некие идеалы как социально значимые побуждения к действию. Они становятся ценностями, а ценности — нечто внутреннее, подобно мотивам. Усвоенные культурные нормы превращаются в мотивы поведения. Стало быть, они — то есть нормы — перейдя из внешнего плана во внутренний, превращаются из стимулов в мотивы. Однако при этом нормы не перестают существовать как объективные, независимые от воли и сознания людей регуляторы поведения, оставаясь стимулами. Согласно Поповой, стимул является хотя и внешним, но личностно значимым фактором, который неразрывно связан с внутренним побуждением [Попова, 1976: с. 34]. Такому определению вполне соответствуют социальные нормы. В них воплощено единство внутреннего содержания и внешнего проявления. К сожалению, автор монографии до конца не довела теоретическое обоснование этого важного тезиса. Возможно, отсюда проистекают некоторые неточности и противоречия в дальнейших рассуждениях.

Не получилось у автора и обоснование связки стимулирование — управление — мотивация. Определения типа “стимулирование — это всегда система воздействий, центральным, координирующим элементом которой являются факторы “наличного бытия” — непосредственные условия жизнедеятельности, составляющие предметно-вещественные рамки деятельности, диапазон реально возможного” [Попова, 1976: с. 60], мало что проясняют по су-

ществу. Как мало проясняет обязательный идеологический привесок советских работ (почти всех или очень многих работ) — раздел критики идеологической сущности буржуазных теорий (конфликта, досуга, семьи, мотивации, управления). Таким же идеологическим довеском служил в годы “развитого социализма” другой раздел — изложение взглядов классиков марксизма-ленинизма на проблемы конфликта, досуга, семьи, мотивации, управления и др.

Отдав дань дежурной теме — критике буржуазных теорий и оправданию марксистского учения, советские социологи переходили к самым интересным разделам — к изложению собственных открытий. Заканчивался общетеоретический фасад книги, начиналась ее частнотеоретическая начинка. Вполне органичным такой переход выглядел далеко не у всех тогдашних социологов. Чаще всего он представлял собой либо резкий скачок из “мрачной необходимости в царства свободы” по формуле “ну, тепер я наконец-то расскажу вам о любимом деле”, либо продолжение парадного “отчета партии и правительству о достижениях социализма”, но на этот раз подкрепленных эмпирическими данными.

Однако у самых талантливых советских социологов, а таких было вполне достаточно, переход от обязательных общемарксистских “основоположений” к анализу и осмыслению эмпирических данных не оставлял у читателя чувства брезгливости. Напротив, построение частной теории предмета исследования проводилось на уровне самых высоких мировых стандартов. Сказанное в полной мере относится к книге И.М. Поповой. Тому, с какой методологической проработкой, методической тщательностью, культурой и научной глубиной выполнен анализ эмпирических данных, будут учиться, видимо, и следующие поколения исследователей.

Эмпирическое исследование¹ было проведено Ириной Марковной в 1970–1974 годах на промышленных предприятиях (преимущественно на судоремонтных заводах и в порту) в Одессе. Целью изучения стало раскрытие структуры стимулирующего акта. Одесский социолог в качестве более частной задачи хотела сравнить три группы факторов: а) диапазон реальных возможностей (условия труда и жизни), б) субъективные характеристики (вербально выраженные ориентации, мотивация, оценки и информированность), в) фактическое поведение в труде. В исследовании матрица корреляций, включающая в себе данные о взаимосвязи исходных признаков, строилась на основе коэффициента Чупрова. “В качестве исходных признаков были выделены квалификация (1), стаж на заводе (2), стаж по специальности (3), образование (4), возраст (5), величина получаемой заработной платы (6). Фактическое поведение в трудовой деятельности описывалось с помощью следующих характеристик: выполнение норм выработки (7), дисциплинированность (8), качество работы (9), участие в рационализации и изобретательстве (10). Группа признаков, характеризующая субъективное отношение к труду, включала как интегральную удовлетворенность работой на предприятии (11) и специальностью, так и удовлетворенность различными элементами производственной (рабочей) ситуации, организацией труда (13), содержи-

¹ Или, как было принято говорить в 1960–1970-х годах, “конкретно-социологическое исследование”. Позже, примерно к середине 1980-х годов, этот термин сходит на нет и вместо него употребляют выражение “эмпирическое исследование” и “социологическое исследование”.

ем труда (14), заработной платой (15), отношением с администрацией (16), степенью физической нагрузки (12). В процессе анализа выделялись два, три и четыре фактора (группы признаков)” [Попова, 1976: с. 95].

Анализ показал, что субъективные характеристики группируются компактно (относительно замкнуто), что может свидетельствовать о некоторой самостоятельности сферы сознания по отношению к фактическому поведению людей в процессе производства, а также по отношению к их профессиональным и демографическим признакам. Обратим внимание на этот факт: расхождение между сознанием и поведением людей было выявлено в ходе статистической обработки данных и тщательной методологической проработки обнаруженных закономерностей, но не постулировалось изначально как теоретическая аксиома.

В последующих статьях и монографиях И.М.Попова великолепно разовьет тезис о серьезном расхождении между сферами сознания, вербального поведения и фактического поведения. Кроме нее никто из советских и, возьму на себя смелость утверждать, зарубежных социологов так основательно — с помощью теоретических моделей и обширного эмпирического материала — данную тему не проработал. Однако это уже касалось второй половины 1980-х годов.

В исследовании, о котором идет речь, обнаружилась и другая интересная особенность: связь между профессиональными и демографическими признаками, с одной стороны, и фактическим поведением работника — с другой, оказалась очень сильной, а связь между субъективным отношением к труду и поведением — очень слабой.

Следует отметить, что частнотеоретический уровень вообще оказался для советских социологов наиболее плодотворным. Именно здесь были совершены многие научные открытия, которые не потеряли своего значения по сей день. Объясняется это максимально плотной увязкой каждого теоретического положения с эмпирическими данными. Можно даже сказать так: ни одно теоретическое положение не вводится до тех пор, пока оно не подтвердится или будет обеспечено эмпирикой. В роли эмпирической базы в хорошей частносоциологической теории выступали не просто процентовки или одномерные распределения, а матрицы корреляций и коэффициенты разной степени сложности. То, что нельзя вывести на этот уровень анализа, негласно считалось “метафизикой”. Правда, так, к сожалению, было только на частнотеоретическом уровне. На общетеоретическом уровне советские социологи вытворяли такие чудеса, от которых и сегодня голова идет кругом. Они могли доказать, например, закономерность перерастания социалистического труда в коммунистический на основе опросов работниц текстильной фабрики об удовлетворенности трудом и чувстве патриотизма.

Среди удачных теоретических находок И.М.Поповой следует признать то, как умело она использовала в своих частнотеоретических построениях заимствованное у В.Шляпентоха понятие “социальная норма зарплаты”. “Социальная норма зарплаты трактуется как такой ее уровень, который работники определенной группы считают для себя нормальным, достижимым. Соответственно те, кто имеет зарплату ниже нормы, будут недовольны ею (заплатой), так как не использовали всех возможностей для увеличения своего дохода” [Попова, 1976: с. 98]. Речь идет о неформальных нормах, то есть представлении работников о том, что является для них социально справедливой (как у всех или не хуже, чем у всех) зарплатой. В качестве эмпири-

чески проверяемых признаков вновь введенного понятия брались оценки зарплаты и доступности предприятия, а также оценки определенного образовательного уровня. Оценка зарплаты раскрывалась также через удовлетворенность ею со стороны работников.

Еще на стадии построения теоретической модели предмета исследования И.М.Попова выдвинула предположение: “удовлетворенность зарплатой обусловлена не только ее фактической величиной, но и принципиальной возможностью иметь большую зарплату. Чем ближе реальная зарплата к той, которая в принципе возможна, тем выше должна быть удовлетворенность зарплатой. Принципиально возможная зарплата — это и есть социальная норма зарплаты” [Попова, 1976: с. 100]. Выбрав (вслед за В.Шляпентоном) в качестве эмпирического референта понятия “социальная норма зарплаты” статистический показатель среднепрогрессивной зарплаты, Попова задалась целью проверить правильность данного положения. Предстояло чисто эмпирическими средствами ответить на вопрос: зарплату какой группы людей работник соотносит со своей, когда решает проблему, что считать для себя “социальной нормой”?

Дальнейшая логика теоретической интерпретации неизбежно должна была разворачиваться по линии углубления в понятийный аппарат социальной психологии. В ход пошли понятия *референтной группы* и *идентификации*. В качестве референтной Ирина Марковна брала профессиональную группу работника. Определение того, что или кто выступает для конкретного человека референтной группой, требует не теоретических умозаключений, а опытной, можно сказать, даже экспериментальной проверки. Далеко не сразу удавалось решить эту проблему в те годы.

Почему этот вопрос не так прост, как может показаться сейчас? В конце 1980-х — в начале 1990-х годов по стране прокатились шахтерские забастовки. На первом этапе речь не шла о выплате задержанной на несколько месяцев зарплаты, как это стало проявляться в середине 1990-х годов. Среди требований шахтеры выдвигали поначалу повышение зарплаты. Они также ориентировались на некий, интуитивно ощущаемый, но явным образом не представленный, социальный стандарт зарплаты. Они считали, что с учетом тех тяжелых условий труда, в каких приходится им трудиться под землей, платить надо чуть ли не по-министерски. Они прямо указывали на то, что чиновники получают много, а работают мало. Референтной группой для них выступала не своя профессиональная группа, а совсем другая. И в середине 1990-х годов, когда всем шахтерам стали надолго задерживать зарплату, собственная профессиональная группа никак не могла выступать в роли референтной.

После расчета плотности связей (ранговой корреляции) между средней зарплатой и удовлетворенностью зарплатой, между среднепрогрессивной зарплатой и удовлетворенностью зарплатой, И.М.Попова пришла к выводу: “Предположение о том, что социальной нормой зарплаты является среднепрогрессивная зарплата социально-профессиональной группы, можно считать ... вполне обоснованной гипотезой” [Попова, 1976: с. 101]. Подтверждение гипотезы проводилось с соблюдением самых строгих научно-методических требований. Учитывались малейшие нюансы. Это касается не только гипотезы о социальной норме зарплаты, но и всех других гипотез, выдвинутых, а затем проверенных в исследовании. Так, было выдвинуто предположение о том, что “наиболее тесная связь должна существовать между удовлетворенностью заработной платой и оценкой тех элементов рабочей

ситуации, от которых зависит уровень зарплаты” [Попова, 1976: с. 103]. Когда были сопоставлены два ряда величин, то выяснилось, что, действительно, наиболее значимыми для удовлетворенности оказались оценки соответствия работы, квалификации и оценки организации труда. Эмпирические данные подтвердили, что “различие в реальной зарплате не совпадает с различием в индексах оценок соответствия работы квалификации, то есть представление работников о соответствии работы квалификации примерно одно и то же в различных по уровню зарплаты группах. Оценка же организации труда работниками с различным уровнем зарплаты неуклонно понижается при увеличении зарплаты. Объясняется это тем, что увеличение зарплаты, как правило, зависит от опыта работы и уровня квалификации. Снижение индекса оценки организации труда по мере увеличения зарплаты подтверждает также обнаруженный нами факт высокой требовательности опытных и квалифицированных работников к такому элементу рабочей ситуации, как организация труда” [Попова, 1976: с. 103–104].

В свое время в хоторнских исследованиях Э.Мэйо обнаружил феномен, который позже И.М.Попова назовет *переносом оценок*. Американский социолог никак его не обозначал, а просто описывал факты. Они заключались в том, что рабочие жаловались интервьюерам на условия труда как на истинную причину поведения, но в ходе дальнейшего анализа ученые выясняли другие, скрытые в глубине и более реальные причины. Так, один из респондентов жаловался на авторитарного мастера участка, хотя товарищи по бригаде называли его демократом. Что случилось? Оказывается, респондент переносил оценки отца, который вечно тиранил его дома, на поведение мастера и в малейшем намеке на твердость или жесткость видел черты авторитарного стиля. И подобных фактов обнаружилось множество.

У И.М.Поповой нет ссылок на хоторнские эксперименты 1920–1930-х годов. Да и не могло быть в принципе, поскольку анализ архивов этих экспериментов историки науки в США провели лишь в 1970-е годы. Результаты были интересны узкому кругу специалистов, в СССР о них никто не знал. Однако независимо от них Попова обнаружила сходное явление и проанализировала его. Речь идет о взаимовлиянии оценок условий трудовой деятельности. В ходе одесских исследований выяснилось, что удовлетворенные организацией труда и зарплатой выше оценивали доступность предприятия, чем неудовлетворенные: “Полученные данные можно трактовать как проявление “переноса” оценок” [Попова, 1976: с. 108]. Такой же перенос обнаружился и в случае изучения оценок организации труда: “По нашим данным, руководители первичных коллективов дают самые низкие оценки такому фактору, как организация труда. В данном случае, очевидно, имеет место “перенос” оценки одного фактора на другие (имеются в виду организация труда и зарплата)” [Попова, 1976: с. 102].

Надо сказать, что, кроме И.М.Поповой, механизм переноса оценок в социологии труда, кажется, никто из советских социологов не описывал и специально не изучал. Почему? Возможно, потому, что феномен переноса оценок обнаруживается только при хорошо проработанной методологической части программы исследования и тонком применении методических и математических процедур. А советские социологи в большинстве своем к ним редко обращались. Профессиональная культура ученого часто обнаруживается не только в том, что ему удается открывать незаметные глазу явления, но и в том, что он предлагает несколько версий объяснения одного явления, категориче-

ски не настаивая на истинности ни одной из них. Объясняя механизм переноса оценок в первом случае (оценки условий трудовой деятельности), Попова пишет, что хотя полученные данные дают основание трактовать явление как перенос оценок, «однако мы склонны считать, что ведущую роль здесь играет целостная личностная ориентация, характер которой может обусловить повышение либо понижение оценок конкретных условий трудовой деятельности. Некоторое основание для такого вывода дает исследование направления связи (по λ). Общие удовлетворенности (работой и специальностью) больше влияют на частные оценки, чем оценки элементов производственной ситуации на удовлетворенность работой и специальностью» [Попова, 1976: с. 108].

И.М.Поповой удалось выявить ряд содержательных тенденций в протекании трудовой деятельности, которые позже неоднократно подтверждались другими исследователями. В частности, с «повышением образования удовлетворенность образованием уменьшается, достигая минимума у работников с неоконченным высшим и средним образованием... Оказалось, что именно в тех группах, где менее всего удовлетворены образованием, наиболее низкая удовлетворенность работой и специальностью» [Попова, 1976: с. 108–109]. Принадлежность к социально-профессиональной группе более тесно связана с удовлетворенностью специальностью, чем с удовлетворенностью работой (доказательство строилось на основании сравнения значений коэффициента Спирмена для соответствующих переменных). Выявился и другой, достаточно противоречивый, факт: стремление повышать образование уменьшается с увеличением стажа и возраста, хотя объективно необходимость в повышении квалификации с возрастом становится все более насущной. Именно на это была ориентирована стратегия пожизненного образования, появившаяся в западных странах в 1970-е годы. Она предполагала постоянное совершенствование квалификации и расширение знаний.

Определенное продвижение вперед, но уже в сравнении не с отечественной, а с мировой социологией, сделано И.М.Поповой в объяснении *асимметрии* факторов удовлетворенности работой. Оказалось, что в роли мотиваторов, выражаясь в духе Ф.Херцберга, для работников неквалифицированного физического труда выступает заработная плата. Она выполняет функцию *компенсатора* плохих условий труда или высоких физических нагрузок. Ради зарплаты люди готовы, кажется, вытерпеть все. Зарплата повышает удовлетворенность трудом. У Ф.Херцберга такой зависимости не обнаружено. А вот для работников высококвалифицированного труда решающими оказываются иные факторы. Для руководителей низового звена стимулирующую функцию выполняет улучшение организации труда [Попова, 1976: с. 116].

К сожалению, Ирина Марковна не доводит до конца шкалу квалифицированного труда с точки зрения стимуляторов. Нам ничего не сказано о том, какие факторы повышают удовлетворенность трудом, скажем, у инженеров. Косвенно, полагаясь на данные других исследований, можно заключить, что мотиватором для квалифицированных работников выступают элементы содержания труда: признание трудового вклада, интересная и творческая работа, возможности повышения квалификации и служебного роста. К таким выводам пришли в ту пору социологи знаменитой ленинградской школы во главе с В.А.Ядовым. На этом полюсе квалификационной шкалы факторы повышения удовлетворенности те же, что и у Ф.Херцберга. Таким образом, И.М.Попова была близка к разработке интересной теоретической концепции мотивации труда. Что касается данных Херцберга, то их, в свете

новых результатов, необходимо было уточнить: роль мотиваторов факторы содержания труда играют только у высококвалифицированных работников, а у неквалифицированных мотиваторами могут быть условия труда.

Для квалифицированных работников высокая зарплата не служит компенсатором плохих условий и организации труда. У руководителей первичных производственных коллективов (этот термин был в широком ходу в эпоху социалистического соревнования) на обследованном одесскими социологами предприятии была самая высокая зарплата и относительно низкая удовлетворенность работой. Неквалифицированные рабочие в подобных условиях, то есть при высокой зарплате, не выказывают низкой удовлетворенности. Но у них и содержание труда иное. У низовых руководителей (мастеров, бригадиров) высоки нервные нагрузки и высока степень ответственности. Они-то и служат факторами снижения удовлетворенности работой. А неквалифицированные рабочие ни за что не отвечают. Они вообще равнодушны к содержанию своего труда, а неблагоприятную работу рассматривают как нечто временное.

Возможно, что природа неудовлетворенности у квалифицированных и неквалифицированных работников все-таки разная. В литературе не удалось найти прямого подтверждения этому. Тем не менее советские социологи указывали на разнокачественность удовлетворенности работой. Для одних она означает расхождение высоких ожиданий и низких условий труда, иначе говоря, расхождение потребностей и реальности. Для других удовлетворенность явилась следствием не того, что молодой человек, пришедший на завод, не встретил ожидаемого, а того, что со временем его потребности и ожидания выросли, а условия труда и содержание работы остались неизменными. Для третьих причиной неудовлетворенности стало изменение семейного положения (женитьба, денег не хватает, отсюда рост недовольства) или возраста (дожил до 50 лет, а должность прежняя). Для четвертых причиной является вовсе и не расхождение между ожиданиями и реальностью. Для них «неудовлетворенность свидетельствует о том, что от предприятия работник и не ждет ничего (то есть считает свою работу лишь временным «пристанищем»), ибо ожидания его (работника) связаны с факторами, находящимися за пределами предприятия (продолжение учебы, работа в другой сфере и т.д.)» [Попова, 1976: с. 173]. В этот ряд надо поставить досуг. Особенно для молодежи разнообразный досуг выступает мощным компенсатором однообразной работы.

И.М.Попова обнаружила *тенденцию* неуклонного *повышения* удовлетворенности работой по мере увеличения возраста и трудового стажа. Она повышается также по мере роста квалификации. Оказалось, что зарплата не является решающим фактором, определяющим отношение к предприятию, не только у высококвалифицированных работников, в частности, у руководителей, но также у молодежи. «Сравнение зарплат работающих и уволившихся свидетельствует о том, что у уволившихся работников, возраст которых не превышает 25 лет, зарплата была выше, чем у работающих. Следовательно, неудовлетворенность зарплатой не может быть основной причиной ухода с предприятия. Данные наших исследований показали, что целесообразно выделить в особую группу работников возрастных групп 20–21, 22–24 года. У них оказались самая низкая удовлетворенность работой и специальностью, самый высокий коэффициент текучести (в 2,5 раза выше по сравнению со средним коэффициентом по заводу), низкий уровень производственной осведомленности. В этот период молодые работники, как пра-

вило, обзаводятся семьей, а поэтому появляются новые потребности, заботы, которые связаны с жильем, зарплатой и т.д.” [Попова, 1976: с. 123].

На этот вывод надо обратить особое внимание. По существу, И.М.Попова обнаружила *U*-образную зависимость между уровнем удовлетворенности и возрастом, о которой неоднократно писали в зарубежной литературе, но не в нашей.

Как известно, с 20 до 25 лет в жизни человека происходят самые важные события — служба в армии, завершение обучения в вузе, выбор профессии и места работы, женитьба и обзаведение собственной семьей. Это наиболее критический период в жизни человека. Естественно, что пик неудовлетворенности приходится именно на него. Отмечается переоценка ценностей, выбор каких-то важных жизненных ориентиров. На этот период приходится пик трудовой мобильности, поиск новых мест работы и специальностей, которая рассматриваются как “пробные” варианты.

Ирина Марковна стремится уйти от психологической трактовки удовлетворенности как эмоционального состояния человека, перевести ее в ряд социологических категорий. У нее здесь речь идет о характеристике социально значимого поведения, выражающей социальную адаптацию, что вполне укладывается в традиции советских социологов 1960–1980-х годов. Однако в отличие от них Попова разводит реальный и вербальный уровни поведения. Вербально человек может демонстрировать высокий уровень удовлетворенности, отвечая на вопросы анкеты или беседуя с начальством о перспективах служебного продвижения. Вместе с тем реальный уровень удовлетворенности может оставаться достаточно низким, поскольку работник давно уже “сидит на чемодане” и в любую минуту готов сменить место работы. Если адаптацию рассматривать как степень включенности личности в организацию на уровне норм, целей и ценностей, то вербальный уровень удовлетворенности может ввести в заблуждение. Но если распространить адаптацию еще и на уровень потребностей и интересов, то придется учитывать также реальный срез удовлетворенности. “Вербально выраженная удовлетворенность работой — это *представление личности о возможности насыщения потребностей в данных условиях*, зависящее не только от действительного состояния (насыщения), но и от принятых в массовом сознании критериев нормальности. Такая удовлетворенность работой является результатом взаимодействия потребностей и ценностей и выражает некоторую рационализацию, учет возможностей не только “для себя”, но и для “других” (возможностей, которые имеют представители соответствующей референтной группы)” [Попова, 1976: с. 139].

Обобщив, можно утверждать, что в концепции удовлетворенности И.М.Попова выделяет не один, как это делают многие исследователи, и не два, а три среза проблемы: а) включенность личности на уровне потребностей и интересов, б) включенность на уровне ценностей и целей, в) сравнение своего уровня с уровнем своей референтной группы. Если у большинства социологов удовлетворенность замкнута внутри личности, то у И.М.Поповой она *разомкнута на других*. Отнесение к другим, или ориентация на “значимых других” у М.Вебера выступала необходимым звеном формирования социального действия и мотивации в целом. Однако у Поповой нет ссылки на Вебера и нет дальнейшего углубления данной идеи.

Разомкнутость удовлетворенности работой позволила И.М.Поповой выйти на *сравнительный анализ*. Удовлетворенность стала мостиком между

работой на конкретном предприятии и виртуальными вакансиями, которые работник в принципе мог бы занять, обладая данной специальностью. Если условия труда на этом предприятии не устраивают, работник, обладая востребованной специальностью, может подыскать другое место с более комфортными условиями труда. Специальность выполняла роль спасательного круга. Важно, знает ли человек о своих возможностях. Вот почему в программе предусматривались вопросы, уточняющие, в какой степени человек осведомлен о том, что на других предприятиях есть “лучшие” условия труда для его профессии и уровня квалификации.

По степени информированности И.М.Попова выделяет четыре группы: 1) назвавшие несколько предприятий с “лучшими” условиями, 2) назвавшие только одно предприятие, 3) вовсе незнакомые с условиями на других предприятиях, 4) считающие, что на других предприятиях условия не лучше [Попова, 1976: с. 193]. Перед методологом открывается простор для выдвижения гипотез, которые можно построить (а затем проверить), комбинируя различные факторы. Например, можно предположить, что незнакомые с ситуацией на других предприятиях или считающие, что там условия труда не лучше, должны быть удовлетворены работой больше, нежели знающие одно или несколько предприятий с лучшими условиями. Поповой удалось установить, что “удовлетворенность работой и специальностью соответствует представлениям рабочих о состоянии дел на других предприятиях, но в большей степени соответствие это просматривается именно в удовлетворенности работой” [Попова, 1976: с. 193]. Корреляционный и факторный методы анализа позволили утверждать, что “удовлетворенность работой — это характеристика сознания, сохраняющего относительную самостоятельность” [Попова, 1976: с. 193]. Построенный В.Моиным (сотрудником И.М.Поповой) частичный граф связей удовлетворенности со всеми исследуемыми признаками (использовалась матрица связей признаков по величине коэффициента Чупрова) доказал, что так называемые *частные удовлетворенности* (удовлетворенность зарплатой, удовлетворенность условиями и т.п.) достаточно замкнуты и автономны. Это значит, что работник может быть удовлетворен, например, зарплатой и неудовлетворен условиями труда.

Для науки чрезвычайно важно, чтобы, во-первых, была преемственность между исследовательскими программами, инструментами, процедурами операционализации понятий у разных ученых и представителей разных научных школ, во-вторых, результаты одного исследования проверялись и перепроверялись данными других исследований. Хотя удельный вес первого и второго типа преемственности в советской социологии труда был ниже, чем хотелось бы, и ниже, чем в зарубежной социологии, он все-таки был достаточно высоким для того, чтобы говорить о социологии труда в Советском Союзе как нормальном типе научного знания, соответствующем принятым стандартам. Так, данные И.М.Поповой подтверждали то, что ранее открыли другие советские социологи, в частности, М.А.Слюсарянский и Н.Ф.Наумова (см.: [Наумова, 1963; Наумова, Слюсарянский, 1970]), а именно: в сознании людей отношение к работе почти не отделено от отношения к специальности.

Теоретико-методологическая преемственность обеспечивалась через тождественную с исследованием “Человек и его работа” операционализацию исходных понятий: отношение к работе (удовлетворенность работой) трактовалось как отношение к данному виду труда в данных условиях, а отношение к специальности (удовлетворенность специальностью) — как от-

ношение к данному виду труда вне конкретных условий производства. В то же время не подтвердился факт (отмеченный авторами исследования “Человек и его работа”) наличия более высоких корреляций по удовлетворенности работой, чем по удовлетворенности специальностью. Скорее просматривалась обратная тенденция. И хотя несогласие данных можно отнести на счет различий в контингентах обследуемых (морской порт в одном случае и промышленный гигант — в другом), неизбежно следовал вывод: отмеченная ленинградскими социологами закономерность не имеет статуса универсальной [Попова, 1976: с. 144].

Более сложная и мозаичная картина удовлетворенности работой и специальностью, обнаруженная И.М.Поповой, конечно же, предпочтительней однолинейных построений. Сравнивая данные различных массивов, она пришла к выводу: 1) удовлетворенность специальностью тесно связана с принадлежностью к той или иной профессиональной группе, стажем работы по специальности, квалификацией, оценкой содержания труда, 2) удовлетворенность работой — со стажем работы на заводе, зарплатой, оценкой отношений с администрацией, сменностью [Попова, 1976: с. 145–146]. Другой важный вывод состоял в том, что удовлетворенность работой, в отличие от удовлетворенности специальностью, не инвариантна по отношению к конкретным условиям различных предприятий. Иными словами, она сильно зависит от них.

Сама удовлетворенность (или неудовлетворенность), понимаемая как показатель потенциальной текучести, в советской социологической практике измерялась по-разному: 1) через интегральную удовлетворенность (ответы на вопрос “В какой мере Вы удовлетворены своей работой на предприятии?”); 2) для анализа потенциальной текучести выделялось несколько стадий неудовлетворенности: разочарование индивида отдельными элементами трудовой ситуации, такими как режим или условия труда, затем — желание, а потом зрелое решение сменить работу и, наконец, практический шаг — уход с предприятия.

Ряд исследователей показали, что неудовлетворенность, когда еще нет желания сменить работу, не является в чистом виде потенциальной текучестью [Антосенков, Куприянова, 1970]. В.Г.Подмарков указывал на то, что превышение потенциальной текучести над реальной — нормальное для предприятия явление. Обратное соотношение дает повод усомниться в искренности ответов респондентов и, следовательно, достоверности полученных данных [Подмарков, 1969]. Возражая Подмаркову, Попова писала о том, что “превышение фактической текучести над потенциальной не свидетельствует непременно о недостоверности информации, о неискренности респондентов. Оно (превышение) в значительной степени может быть обусловлено природой вербально выраженной ориентации, низкой осведомленностью о реальных возможностях” [Попова, 1976: с. 154].

Методологически выверенный подход к изучению текучести кадров заключается в проведении демаркационной линии между удовлетворенностью-ориентацией (готовностью уйти) и поведенческим актом (уходом с предприятия). Они не всегда совпадают. А раз так, то судить о потенциальной текучести на основании данных только лишь об уровне неудовлетворенности неправомерно. “Готовность уйти с предприятия может существовать длительное время, но акт ухода не совершается, так как факторы, вызывающие данный акт, “компенсируются” другими, которые “связывают” с предприя-

ем. Намерение уволиться с предприятия может коренным образом измениться с изменением ситуации. Проведенные нами исследования подтверждают эти выводы” [Попова, 1976: с. 156]. Так, лишь 21,5% выразивших готовность уйти на другое предприятие через несколько лет осуществили свое намерение, а 68,1% не выразивших такого желания предприятие покинули [Попова, 1976: с. 161]. Увольнение неудовлетворенных — явление понятное и ожидаемое. Но уход с предприятия вполне удовлетворенных достаточно неожиданный факт. Почему неудовлетворенные остаются, а удовлетворенные уходят, то есть те и другие поступают вопреки своим стремлениям?

На поведение людей сильное влияние оказывает наличие скрытого фактора — другой, более выгодной или высоко оплачиваемой работы. Причем информация о том, что на другом предприятии можно хорошо устроиться, влияет на удовлетворенность работой на данном предприятии отнюдь не меньше, чем наличие или отсутствие реальных условий выбора: “удовлетворенность у тех, кому известны лучшие варианты работы, значительно меньше, чем у тех, кому условия на других предприятиях неизвестны (0,43 в сравнении с 0,68). Анализ текучести, проведенный спустя год после опроса, дал возможность установить, что коэффициент текучести для тех, кому известны лучшие условия работы, составляет 1,6, тогда как для тех, кто о таких условиях не знает, он равен 0,8” [Попова, 1976: с. 162].

В те же годы А.Г.Здравомыслов и В.А.Ядов утверждали, что стимулирующая функция зарплаты обусловлена не только объективно правильной организацией нормирования и оплаты труда, но и тем, в какой степени рабочие убеждены в правильности оценки своего труда [Здравомыслов, 1965: с. 196]. По мнению В.Э.Шляпентоха, способом выяснения роли заработной платы как стимулирующего фактора является определение того уровня, по достижении которого количество увольняющихся резко снижается [Шляпентох, 1969: с. 119–124].

Интерпретация видов текучести кадров у И.М.Поповой не всегда согласовалась с господствовавшим направлением в социологии, поскольку исходила из разграничения реального и вербального поведения. Ее теория могла бы, пожалуй, даже усилиться, доведи она до логического завершения между дел брошенный тезис о наличии неких “компенсаторных” факторов неудовлетворенности. Что это за факторы и где они находятся — внутри предприятия или за его пределами? Что мешает неудовлетворенным людям уволиться? Хорошая зарплата или отношения с начальством, а может быть обещание получить от предприятия квартиру или надежда на скорое повышение по службе? Ответов на эти вопросы у Поповой мы так и не находим. Но их можно найти у Ф.Херцберга, согласно которому “гигиенические” факторы, характеризующие условия труда, позволяют стабилизировать персонал и закрепить кадры на предприятии. Но выполнялась ли подобная закономерность на советских предприятиях? Тогда социологи вразумительного ответа не дали.

Сочетания двух факторов — *вербального* и *реального* поведения — может принимать самые разные формы. “Например, при наличии ориентации на вознаграждение (а не на содержание деятельности) удовлетворенности работой может соответствовать такой уровень производительности труда, который не превосходит минимальных пределов для получения вознаграждения. И наоборот, неудовлетворенные работники, ориентированные на содержание деятельности (обычно специалисты и рабочие высокой квалификации), могут демонстрировать высокую производительность” [Попова,

1976: с. 148]. Эти данные, полученные за рубежом Д.Алутто [Alutto, 1969], не нашли прямого подтверждения в исследовании И.М.Поповой (впрочем, не только у нее), хотя теоретически такое вполне возможно. Возможно потому, что согласуется с намеченной (но не разработанной) концепцией мотивации, согласно которой тип удовлетворенности работой зависит от уровня квалификации работника: у высококвалифицированного мотиватором выступает содержание труда, а у неквалифицированного — зарплата. При сильной ориентации на вознаграждение именно у неквалифицированных рабочих, зачастую считающих своей предприятие “проходным двором”, наблюдается слабая ориентация на производительность труда. Они трудятся по принципу: поменьше работать, побольше получать. И совершенно напрасно Попова, приведя данные Алутто, тут же делает оговорку: “Данные об удовлетворенности работой, полученные буржуазными социологами, не могут быть использованы без критического освоения, так как они характеризуют принципиально иные социально-экономические условия. Однако мнение о сложном взаимодействии удовлетворенности работой с производительностью труда не лишены оснований” [Попова, 1976: с. 148]. Интерес представляет как раз другое: каким образом получается так, что в различных социально-экономических условиях — при капитализме и социализме — наблюдаются одни и те же явления? В последующих своих работах Ирина Марковна, не делая критических пассажей в сторону буржуазных социологов, продолжит анализировать эти явления. Отмечу, что именно такой тип анализа представляет собой наибольший вклад в развитие научной мысли.

Зафиксированная в исследовании “Человек и его работа” позитивная связь между двумя переменными — удовлетворенностью работой и результатами труда — была подтверждена И.М.Поповой. Правда, объективные показатели труда в двух исследованиях различались. В одесском исследовании регистрировались такие показатели, как рост производительности труда, индивидуальное выполнение нормы выработки и среднестатистическая среднегодовая выработка на одного рабочего в рублях, качество работы, потери рабочего времени по вине рабочего, выполнение производственного плана, участие в изобретательстве и рационализаторстве, дисциплинированность. На их основании выводилась обобщенная оценка “качества работника”. Характеристики рядовым работникам проставляли мастер, начальники цеха и отдела. После чего делалось сопоставление удовлетворенности работой и качеств работника. Анализ эмпирических данных, предпринятый сотрудником группы Поповой В.Максименко, показал, что чем выше качества работника, тем выше уровень удовлетворенности [Попова, 1976: с. 149].

По существу качества работника представляли собой показатели работы. Когда их сопоставили с удовлетворенностью, то обнаружилась слабая положительная связь. Интерпретация подобного статистического факта говорит о следующем: хорошо или плохо работает индивид, это никак не сказывается на уровне удовлетворенности трудом. В методологическом плане находка подобного рода может означать одно: основной тезис школы “человеческих отношений”, в частности Э.Мэйно, о том, что счастливый работник — самый производительный, в Союзе, то есть в других социально-экономических условиях и в другом культурном контексте, не был подтвержден. К сожалению, сама И.М.Попова провести в то время межстрановое сравнение не могла. Но у нее есть, пусть и косвенное, но достаточно четкое указание на то, что она придерживается иной позиции: “Удовлетворенность трудом, с нашей точки зрения,

нельзя рассматривать как выражение степени гуманизации труда, показатель уровня общественного развития, свидетельство всестороннего развития личности. В этом смысле она (удовлетворенность) не может выступать как социальный показатель” [Попова, 1976: с. 163]. Если первое утверждение надо признать методологически правильным, то второе таковым считать нельзя, поскольку оно противоречит собственной позиции Ирины Марковны: “категория удовлетворенности относится к таким социологическим категориям, как мотив и стимул” [Попова, 1976: с. 133].

Полученные И.М.Поповой результаты важны тем, что они были нацелены на практику социального управления. Если социолог проводит исследование и стремится узнать отношение людей к конкретной обстановке и условиям труда на данном предприятии, то ему незачем включать в анкету вопросы, касающиеся удовлетворенности специальностью. Они ничего не покажут. Гораздо более ценными окажутся индикаторы удовлетворенности работой. Несомненно, выход на социальную инженерию и социальное управление, заявленный Поповой в самом начале, следует отнести к сильным моментам ее работы.

Ирина Марковна Попова была одной из немногих, кто поставил почти кантовский вопрос о том, *как возможна* анкета в качестве научного инструмента? Можно ли на основании информации об ориентациях и мнении людей судить о реальных поступках? Или более инструментально: можно ли на основании данных об удовлетворенности судить об объективных показателях работы, о фактическом поведении в труде?

Сегодня, спустя 40 лет, можно задать тот же самый вопрос: можно ли на основании полученной через анкету вербальной информации судить о реальном поведении людей? Как и тогда, он все еще остается без ответа.

Источники

Антосенков Е.Г. Текучесть рабочих кадров в строительстве / Е.Г. Антосенков, З.В. Куприянова. — Новосибирск, 1970.

Здравомыслов А.Г. Влияние различий в содержании труда на отношение к труду / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов // Опыт и методика конкретных социологических исследований. — М., 1965.

Калмык В.А. К программе исследования потенциальной текучести кадров. Интенсивность текучести кадров / В.А. Калмык // Отношение к труду и текучесть кадров. — Новосибирск, 1970. — С. 27–29.

Наумова Н.Ф. Два мира два отношения к труду / Н.Ф. Наумова // Вопросы философии. — 1963. — № 1. — С. 15–23.

Наумова Н.Ф. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности / Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянский // Социальные исследования. — 1970. — Вып. 3. — С. 145–160.

Подмарков В.Г. Социальные проблемы организации труда / Подмарков В.Г. — М., 1969.

Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления / Попова И.М. — К. : Наук. думка, 1976.

Шляпентох В.Э. Возраст и заработная плата как фактор текучести рабочей силы / В.Э. Шляпентох // Опыт исследования перемены труда в промышленности. — Новосибирск, 1969. — С. 119–124.