

ФОНД «СТРАТЕГИЯ 2020»

ДОКЛАД

**«КУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ
МОДЕРНИЗАЦИИ»**

Москва, Санкт-Петербург

2011

Авторы доклада: А.А. Аузан (руководитель проекта), А.Н. Архангельский, П.С. Лунгин, В.А. Найшуль.

При участии: А.О. Ворончихиной, Н.В. Зверевой, А.В. Золотова, Е.Н. Никишиной, А.А. Ставинской

Социологическое исследование проведено Центром независимых социологических исследований (Санкт-Петербург). Общее руководство – Виктор Воронков. Обзор российской дискуссии о культурных факторах модернизации – Оксана Карпенко, обзор зарубежной дискуссии – Дмитрий Травин. Полевое исследование в России – Ольга Бредникова, Борис Гладарев, Елена Никифорова, Елена Чикадзе; в США – Жанна Атаянц и Ирина Олимпиева; в ФРГ – Татьяна Бараулина, Валерия Медвежникова и Елена Паршина-Штайн.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Доклад «Культурные факторы модернизации»	3
Приложение 1. Кросс-культурные характеристики модернизации	17
Приложение 2. Культурный капитал как фактор модернизации	33
Приложение 3. Анализ публичной дискуссии о культурных факторах модернизации в России: возможные варианты	44
Приложение 4. Результаты социологического исследования «Культурные факторы модернизации в России»	102

КУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ МОДЕРНИЗАЦИИ

ВВЕДЕНИЕ

Зачем мы это делаем

Россия вступает на долгий путь модернизации. Это не просто выбор элит; это жизненная необходимость. Или страна совершает прорыв в современную развитую экономику, делает ставку на новые технологии, обновляет всю совокупность социально-экономических отношений, или безнадежно стагнирует, теряя молодые кадры и растрачивая природные ресурсы. Однако победу в начатой игре на повышение никто не гарантирует. Начиная с 1950-х годов почти полсотни стран объявляли о начале модернизации, и лишь каждая десятая из них предъявила успешный и стабильный результат, который можно рационально описать и объективно измерить. Важно понять, есть ли что-то общее в стратегиях успеха и что-то общее в логике провалов?

Большинство людей, принимающих «модернизационные» решения, убеждены, что поставленные цели достигаются прежде всего (а то и сугубо) прагматическими, прикладными, узкоспециализированными и технологизированными методами. Следовательно, модернизация – это не постоянный процесс, а краткосрочный результат. «Правильная» тактика ведет к победе, «неправильная» – к провалу. Разумеется, без технологии, специализации и прагматики никакая реформа не состоится, но их абсолютизация, с нашей точки зрения, ведет в тупик. Как показывают расчеты¹, в списке успешно и неуспешно модернизированных стран можно выделить три группы:

¹ Расчеты произведены на основании статистических таблиц Ангуса Мэдисона, содержащих сведения о среднедушевом доходе по широкому набору стран с начала XIX века. Подробнее см. в Приложении 1.

(1) Страны, вышедшие на модернизационную траекторию развития (траектория А) еще в начале XX века, например, Австрия, Великобритания, Дания, Норвегия и др.

(2) Страны, перешедшие на траекторию А во второй половине XX века, такие как Гонконг, Япония, Тайвань, Сингапур и Южная Корея.

(3) Страны, которые так и не смогли выйти на траекторию А и развиваются по более «низкой» траектории Б.

При этом обнаруживается прямая связь между количественным социально-экономическим развитием данного общества и динамикой его основополагающих ценностей². Выход на устойчивую траекторию экономического развития сопровождается снижением дистанции граждан по отношению к власти, ростом статуса ценностей самовыражения, самореализации, личной ответственности за свою судьбу. Чем шире эти ценности распространяются в обществе, тем устойчивей становится траектория экономического развития. И наоборот, чем меньше элита работает с ценностными ориентациями общества, тем меньше шансов для перехода экономики на траекторию А.

Самый поучительный пример – Аргентина, где элиты, поддержанные большинством населения, отказались менять что бы то ни было в устройстве жизни и в привычном наборе базовых ценностей. И несмотря на то, что Аргентина имела колоссальные цивилизационные преимущества перед другими латиноамериканскими странами (европеизированная миграция, наличие природных ресурсов), она не вписалась в модернизированный мир. Сейчас подобное испытание проходит Греция, которая была искусственно перемещена в цивилизацию успешного модерна, но сохранила неформальные институты и обиходные ценности, несовместимые с новым укладом. Отдельная тема – восточногерманские земли в составе ФРГ; несмотря на колоссальные вливания и полученную без малейших усилий и жертв готовую модель социального капитализма, они до сих пор не вписались в общие с западными землями модели развития. Не в последнюю очередь потому, что сформированные за 40 лет существования ГДР ценностные ориентиры, поведенческие модели, социокультурный обиход затрудняют равноправное участие «осси» в модернизированной экономике.

Таким образом, модернизация не может ограничиться только сферами экономики и законодательства (хотя они и принципиально важны). Модернизация предполагает запуск комплексного социокультурного процесса, в котором управленческие и технологические решения подчинены гуманитарным целям, а гуманитарные цели соотнесены с экономическими задачами. При этом под культурой мы понимаем всю сеть формальных и неформальных институтов³, ответственных за производство, разрушение, трансляцию и распространение ценностей. Отказ от модернизационного потенциала культуры, от работы с

² Использовались данные, полученные по методологии Рональда Инглхарта и Гирта Хофстеда.

³ Важным признаком неформального института является то, что он поддерживается не государством, а за счет воздействия индивидов друг на друга, то есть гарантом соблюдения правила является не специализирующийся на этой функции орган, а каждый член общества. Например, неформальным институтом является упоминаемая ниже в нашей работе склонность россиян к отрицанию стандартов, поиск нетипичных решений (то, что один из респондентов приводимого ниже социологического исследования охарактеризовал как «Если вам нужна одна уникальная вещь, закажите ее у русских. Если вам нужно 10 одинаковых вещей, закажите их где угодно, только не у русских»).

ценностной шкалой, с этикой, с национальной картиной мира, гарантированно ведет модернизаторов в тупик. Если перед глазами работника стоит образ общины, а вы понуждаете его к фермерству, то не надейтесь на торжество столыпинской реформы. Если честно заработанные деньги не являются мерилем успеха, то производительность труда не вырастет, как ни повышай зарплату.

Так что вопрос заключается не в том, учитывать ли культурные факторы модернизации, но в том, *как с этими факторами работать*:

(1) Революционно обнулять устаревшую картину миру, ломать традицию через колено и заново начинать строительство современной цивилизации, способной к развитию и совместимой с мировым хозяйством?

(2) Сохранять традицию, своеобразие, даже если это несовместимо с задачей комплексной модернизации?

(3) Опираясь на сложившиеся неформальные институты, эволюционно создавать комфортную для россиянина среду продуктивного обитания? То есть среду, которая позволит вырваться из постоянно ощущаемых всеми тупиков российского развития, преодолеть ловушки, «круговую колею» нашего движения?

Если верно первое, и «обнуление» неизбежно, то какую цену должно заплатить общество за это? Как на практике осуществить «обнуление» и что делать с теми, кто «обнуляться» не захочет? Если верно второе, то имеем ли мы шансы пройти XXI век на равных с передовыми обществами? Если верно третье, и модернизация предполагает сложную и долгую работу с культурно-историческими факторами, каковы механизмы ненасильственной трансформации массового сознания? Какие неформальные институты сохраняются и поддерживаются, какие нет? Как новые ценности, которые будут вызревать в процессе модернизации, соотносятся со сложившимся укладом? И какие формальные институты могут стать опорой массовой *культурной эволюции*?

Архаика, авангард, модерн

К сожалению, нет общепринятой системы социальных и экономических понятий, которая позволяет описать цивилизационные установки, содействующие и препятствующие модернизации посредством факторов культуры. Поэтому, формулируя свою исходную позицию, мы будем пользоваться терминологией, некритично позаимствованной из эстетики: *архаика, модерн, авангард*. И прежде всего мы констатируем, что в современной России сложился катастрофический дефицит социального модерна. То есть дефицит практик, основанных не на сохранении и не на разрушении, а именно на обновлении, на эволюционном принципе последовательных изменений существующей реальности. В том числе реальности социокультурной. Зато есть избыток архаических институтов, основанных на поддержании и воспроизводстве эталонных образцов. И точно такой же избыток авангардных практик, которые демонстративно разрывают с косными образцами.

Архаична Академия наук, и никакие попытки ее реформировать ни к чему хорошему не ведут; этот институт сложился раз и навсегда, и его нужно либо сохранять как есть, либо

закрывать, со всеми неизбежными последствиями. Наоборот, авангардным является проект «Сколково», уникальную модель которого невозможно тиражировать. Задача этого начинания в том и заключается, чтобы предъявить стране и миру возможность резкого единоличного прорыва, а не в том, чтобы поставить дело научных инноваций на конвейер⁴.

Не случайно сегодня есть активные сторонники революционного «обнуления» традиции, столь же активные сторонники охранительной архаики⁵, и практически нет продуманных и разработанных программ «культурной эволюции». Но если не создать идеологию *ненасильственного обновления всей сферы общественных отношений, экономических практик, культурных установок*, то крайне сложно будет выйти на *траекторию А* без колоссальных потрясений, без *нового русского раскола*.

Мы не предлагаем отказаться от архаики, и не отрицаем необходимость авангарда. Наоборот, мы настаиваем на том, что успех модернизации напрямую зависит от того, удастся ли каждому значимому явлению найти законное место в модернизированном мире, грамотно использовать его потенциал. Но это возможно только в том случае, если ставка сделана на *социальный модерн как несущую конструкцию модернизации*.

В отличие от архаики, социальный модерн предполагает изменение реальности, последовательную работу с устоявшейся традицией, обновление ценностей и институтов. В отличие от авангарда, он не отрицает устоявшиеся модели только потому, что они существуют давно; он никогда не бывает штучным исключением из правила, принципиально воспроизводим, подлежит масштабированию и тиражированию, как и сам стиль модерна, который когда-то быстро распространился по всей Европе. Авангардный «Черный квадрат» навсегда остается одним-единственным «Черным квадратом», сколько бы авторских копий Малевич ни сделал. Архаические «Грачи прилетели» Саврасова не могут быть изменены, их невозможно варьировать. А дом, построенный в стиле модерн, может быть маленьким или большим, дорогим или дешевым; он может находиться в столицах или в глухой провинции. И все равно он остается домом в стиле модерн.

Соответственно и *политика социокультурного модерна* исходит из того, что:

- в России возможны системные, воспроизводимые и тиражируемые модернизационные проекты, не требующие революционной ломки всей системы общественных отношений и культурного обихода;
- в российских неформальных институтах, в традиционных установках русской культуры (бытовой, трудовой, политической, в устойчивом наборе социальных мифов) есть

⁴ Между тем, одна из самых архаичных черт русской истории нового и новейшего времени – успех штучных, прорывных проектов, от создания армии до запуска спутника. И системный провал всех замыслов, требующих «скудного» тиражирования и воспроизводства, от создания отечественного автопрома до строительства дорог. Так что авангардные проекты как бы запрограммированы нашей многовековой архаикой, они являются ее прямым последствием и в каком-то смысле проявлением.

⁵ Ср.: Фролов К. *Третий Рим: суверенная модернизация* // КМ.ру. 2010. 26 октября (www.km.ru/news/tretij_rim_suverennaya_moderniza); Ашкерев А. *Модернизация как культурная революция* // Полит.ру. 2011. 1 марта (www.polit.ru/article/2011/03/01/aa010311). Разумеется, мы не ставим эти работы на одну доску, уровень их несопоставим, но само наличие таких проектов характерно.

факторы, которые не только не противоречат целям модернизации, но и могут служить ее опорой,

- в российской истории, вопреки распространенному мнению, есть множество примеров успешной модернизации по ряду направлений, от создания науки, армии и флота при Петре I до модернизации русского литературного языка пушкинским поколением писателей;
- модернизация может быть только комплексной, она потерпит поражение, если попытаться ограничиться только сферой управленческих решений.

СЕМЬ ТЕЗИСОВ ДЛЯ ПОЛИТИКИ КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

Сказанное выше позволяет сформулировать семь ключевых тезисов, которые одновременно отражают суть предстоящих модернизационных изменений и наш подход к их осуществлению.

Тезис 1: Неформальные институты и культурные установки могут служить не тормозом, а драйверами модернизации

Тема национальной специфики, культурного кода, культурных констант русской цивилизации спекулятивно-философски разрабатывалась с конца XIX века, став затем уделом эмигрантской философии (от Ивана Ильина до Николая Бердяева). После выхода брошюры Дмитрия Лихачева «Заметки о русском» (1981) тема была легализована в СССР и стала достоянием политизированной публицистики. Позже были предприняты попытки научным образом верифицировать вопрос о российской идентичности и связать его с проблемой модернизации, предпринятые социологами⁶, лингвистами⁷, социопсихологами и экономистами⁸. С 1989 года Юрий Левада и его последователи изучают проблему «человека советского» и приходят к выводу, что на русскую традицию наложилась советская, с ее установками на социальную аморфность, недоверие как условие выживания и многим другим. По словам нынешнего главы «Левада-центра» Льва Гудкова, Юрий Левада исходил из того, что для преодоления стереотипов массового советского сознания понадобятся десятилетия, если не столетия⁹.

Тем не менее, мы избегаем термина «культурная константа» и говорим о

⁶ Касьянова К. *О русском национальном характере*. М.: Институт национальной модели экономики, 1994.

⁷ Зализняк А.А., Левонтина И.Б., Шмелев А.Д. *Ключевые идеи русской национальной картины мира*. М.: Языки славянской культуры, 2005.

⁸ См. цикл кросс-культурных исследований под руководством Надежды Лебедевой: Лебедева Н.М., Татарко А.Н. *Культура как фактор общественного прогресса*. М.: Юстицинформ, 2009; Лебедева Н.М. (рук.). *Влияние ценностей и религиозной идентичности на модели социального и экономического поведения россиян*. Проект в рамках конкурса «Учитель-ученики» Научного фонда НИУ-ВШЭ, 2010-2011; а также цикл семинаров, проведенных научным руководителем НИУ-ВШЭ Евгением Ясиным.

⁹ См., например: Гудков Л.Д. «Советский человек» в социологии Юрия Левады // *Общественные науки и современность*. 2007. № 6. С. 16-30.

«неформальных институтах» и «культурных установках». Почему? Потому что слишком часто формула «Культура имеет значение» служит доводом для охранительства: все уже сложилось, не надо ничего менять, давайте плыть по течению. А неформальные институты и культурные установки могут как способствовать застою, так и противостоять ему. Все зависит от того, как мы с ними работаем, используем ли их промодернизационный потенциал¹⁰. Например, из поколения в поколение в России складывалась склонность к отрицанию стандартов, к поиску нетипичных решений. Это стало неформальным институтом, то есть поведенческой характеристикой большинства россиян. К чему это может приводить при неудачном стечении обстоятельств, мы знаем из рассказа Николая Лескова «Левша». А при удачном – становится мощным преимуществом на международном рынке труда: так, преимуществом китайцев и корейцев является их «конвейерная кропотливость». Как показывает социологическое исследование группы Виктора Воронкова (см. Приложение 4), наши соотечественники, востребованные за рубежом, твердо знают: «Если вам нужна одна уникальная вещь, закажите ее у русских. Если вам нужно 10 одинаковых вещей, закажите их где угодно, только не у русских» Изменить, «перекодировать» культурную установку на отрицание стандартов в короткие сроки невозможно, и, напротив, при разработке программ модернизации необходимо делать ставку на уникальные производства. В этом – наш модернизационный шанс, подсказанный жизнеспособной традицией.

Описание таких институциональных условий, которые позволят неформальным институтам оказывать промодернизационное воздействие, должно стать ключевым аспектом разработки всей политики модернизации.

Тезис 2: «Длина взгляда» – необходимое условие модернизации

Одно из главных препятствий на пути модернизации в России заключается в «коротком взгляде»: горизонт планирования у подавляющего большинства граждан, включая элиты, не превышает года. Появлению долгосрочного горизонта во многом препятствует нерешенная проблема легитимности власти и собственности, усугубляющаяся в последнее время. Разумеется, сам по себе «долгий взгляд» не дает гарантий запуска модернизации, но без него начать этот процесс нельзя. Возникает институциональная ловушка, эффект блокировки: бесполезно строить планы, обсуждать методы модернизации, расписывать этапы и ставить конечные цели.

Между тем, опора на ценности, как традиционные, так и формирующиеся заново, на формальные и неформальные институты, связанные с культурными факторами, позволяет «нащупать» твердую почву под ногами, «продлить» горизонт модернизационных решений и отчасти компенсировать оптику «короткого взгляда». Любые факторы, которые воздействуют на «продление взгляда», являются промодернизационными.

Тезис 3: «Дефицит ценностей» – шанс на обновление культурных установок

¹⁰ Подробней о культуре, как факторе модернизации, см. в Приложении 2; анализ публичной дискуссии о культурных факторах модернизации в России и интервью Виталия Найшуля на этот счет см. в Приложении 3.

Мы исходим из того, что ценности (согласно Рональду Инглхарту) – это *редкости*, они всегда «здравы и трезвы» и не конструируются идеологами, а возникают сами, в ответ на массовый запрос, на ощущение дефицита чего-то жизненно необходимого. В такой ситуации каждый человек, социальная группа в отдельности и гражданская нация в целом стихийно начинают поиск новых «точек опоры». Сконструировать их, повторимся, нельзя, но зато элиты могут *создавать условия* для того, чтобы этот поиск был не охранительным, сверхконсервативным, и не революционным, ведущим к расколу, а промодернизационным. То есть вел к естественному обновлению устаревших и ненасильственному отсеку неработающих ценностей. Одна из целей нашего доклада – попытаться сформулировать эти условия.

Тезис 4: Вытеснение метафизических ценностей – угроза для модернизации

Сегодня мы являемся свидетелями того, как происходит замена метафизических ценностей материальными, поскольку повседневный опыт людей расходится с декларируемыми ценностями. «Карстовые пустоты» смыслов заполняются социальными обещаниями и материальными стимулами, и в целом складывается ситуация «отложенного распада», поскольку такая среда не продуцирует значимых стимулов для долгосрочного развития.

Следствием вытеснения метафизических ценностей является прагматизм как философия нового поколения. Новые элиты, как и молодое поколение в целом, полагают, что прагматизм – это ответ на все жизненные вопросы. Если на вопрос есть конкретный ответ – то вопрос действительно существует; если конкретный ответ дать невозможно – вопроса нет. Данная установка антимодернизационна по своей сути: это хорошо иллюстрируется современной реформой среднего образования. Из школы «вымывается» гуманитарная составляющая, уходит понимание, что ценностная среда, формируемая в рамках таких дисциплин, как литература и история, навряд ли может быть корректно воспроизведена в иных условиях.

Однако подобная «прагматическая ситуация» близка к своему самоисчерпанию. Скоро наступит обратный, и не менее опасный процесс романтического бреда – реакция на избыток прагматики. Молодежь романтически полевеет, шарахнется из крайности в крайность. И если не осуществить операцию «ценностного перехвата», если вовремя не предложить программу восстановления в правах метафизических ценностей, то нас опять ждут трудные времена. Безответственная романтика терпима в развитых странах, поскольку там работает сложившаяся система институтов, ограничивающих ее разрушительный потенциал. В России же, если не предложить внятную ценностную альтернативу как сугубой «прагматике», так и «романтике», любая возможность позитивных изменений будет закрыта.

Тезис 5: Новые ценности – стимулы для модернизации

Несовместимыми с модернизацией, негибкими могут быть не только традиционные неформальные институты и культурные установки, но и современные, ставшие результатом

отрицательного практического опыта. Наша задача: сформулировать такое институциональное устройство среды, которая будет способствовать модернизации и самореализации российского человека, а значит, и проявлению промодернизационных ценностей. На наш взгляд, это невозможно без создания позитивного образа нашего общего будущего, которое улучшит жизнь детей. Как бы ни было большинство населения далеко от идей модернизации, как бы ни расходились языки элит и «улицы безъязыкой», есть один простой довод, который одинаково понятен всем. Хорошо то, что на пользу нашим детям; давайте вместе работать на будущее, чтобы дети получили шанс на достойную жизнь. Мотивация «через детей» позволит сделать ценности модернизации «своими» для всех слоев и поколений.

Тезис 6: Артикулирование ценностей – роль независимых групп

Неверно думать, что модернизационное развитие сознания зависит в первую очередь от государства. Реальные сдвиги происходят не в результате бюрократических решений, а в силу изменений представлений активных групп общества о том, что хорошо, а что плохо, что надо делать, а что нет. Сегодня в России уже есть множество групп, скрепленных неким общим интересом или целью, и эти группы могут быть активны в производстве промодернизационных ценностей и новых неформальных институтов. Следовательно, необходимо искать способы тиражирования этих ценностей и превращения новых неформальных институтов в нормы социального поведения.

Тезис 7: Развитие институциональной среды – поддержка культурных факторов модернизации

Власть, как было сказано, не может конструировать ценности, но она может и должна создавать условия для их трансляции и воспроизводства. В ее руках находится, быть может, ключевой формальный институт такой трансляции – средняя общеобразовательная школа, через которую проходит практически все население страны. Школа, ставшая носителем идей ненасильственной модернизации, даст России шанс превратиться в цивилизованную страну с правовым сознанием, не порывающей со своим прошлым и мирным путем идущей в будущее без социальных потрясений и территориальных потерь. Другими ретранслирующими институтами являются кино и телевидение, при определенной постановке дела – литература и библиотечная система, вписавшаяся в цифровую эпоху.

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПРОВЕРКА

Чтобы проверить, причем в максимальном приближении к реальности, насколько верны наши предположения и тезисы, было проведено социологическое исследование, основанное на опросе наших соотечественников, живущих и работающих в модернизированных странах или в западных компаниях, представленных в России. То есть в тех условиях, которые должны возникнуть в случае успешного запуска модернизации в России. Исследование было проведено весной 2011 года Центром независимых социологических исследований в России (Санкт-Петербург), США (штаты Мэриленд и Нью-Джерси) и ФРГ (Берлин и Северная Рейн-

Вестфалия). Более детально с его результатами можно ознакомиться в Приложении 4, здесь же приведем два главных исследовательских вопроса, сформулированных авторами:

- Существуют ли специфические культурные черты, принципиально отличающие российского работника от его коллег в ведущих странах Запада?
- Какова связь между выявленными чертами и процессами экономической модернизации?

В результате были выявлены специфические черты российского работника, которые при определенных условиях могут рассматриваться как факторы (а в некоторых случаях и как ограничители) модернизационных процессов в стране, а именно, значимость призвания, интереса к работе, творческого начала в работе и индивидуализм.

Интервью, проведенные в США, в качестве дополнительных черт национального характера выявили: нежелание следовать правилам, отсутствие «культуры производства», потенциальную конфликтность, «трудоголизм», инертность, автократический стиль руководства.

В Германии респонденты особо подчеркивали, что российского работника отличает универсальная квалификация, приобретенная в российской системе образования, в отличие от узкоспециализированных навыков немецких специалистов.

Несмотря на наличие некоторых специфических культурных черт российского работника, выявленных в ходе социологического исследования, авторы считают, что при исчезновении внешних социально-политических, экономических и прочих институциональных барьеров молодой «креативный класс» легко раскрывает свои модернизационные возможности, на равных конкурируя с западными коллегами в рамках устоявшихся правил. И никакие факторы традиционности им в этом совершенно не мешают; наши культурные установки вполне совместимы с модернизированной средой обитания. (Хотя стоит отметить, что культурные установки помогают российским работникам в большей степени строить карьеру предпринимателей на малых инновационных предприятиях, чем карьеру исполнителей в крупных корпорациях.) Более того, рефлексия на тему устойчивых культурных установок («Что русскому здорово, то немцу карачун») сохраняет актуальность лишь для тех, кто временно и в зрелом возрасте переместился в новую институциональную среду. А у тех, кто закончил американскую или европейскую школу, никаких специфически национальных установок в сфере трудовой и организационной этики нет; культурная принадлежность к «русскому миру» выражена не в особенностях социального поведения, в том числе экономического, а в особом эмоциональном, эстетическом, бытовом обиходе.

Таким образом, можно предположить, что если не ломать, не обнулять традицию, не идти на колоссальные цивилизационные риски и культурно-политические издержки, связанные с практикой «культурной революции», но просто убирать барьеры и втягивать людей в модернизационные процессы, то зрелая часть «креативного класса» сумеет вписать

свои сложившиеся ценности и установки в новую среду и новую реальность. А что до следующего поколения, то оно станет носителем модернизационных ценностей, если удастся превратить российскую школу в институт ненасильственной гуманитарной модернизации. Это не предполагает разрыва с культурной традицией, но меняет ее наполнение.

МОДЕРНИЗАЦИЯ КАК КУЛЬТУРНАЯ ПОЛИТИКА

Как же это делать на практике – и какие формальные институты способны сыграть роль рычага для политики эволюционной модернизации массового сознания?

Во-первых, нужно (как системно, так и в «ручном режиме») устранять барьеры на пути участия граждан в современной экономике и открытой политике; законодательно и управленчески снижать пороги входа в инновационную экономику, осознанно вовлекать граждан в активную общественную и политическую жизнь по открытым конкурентным правилам. Но эта тема, при всей ее важности, выходит за рамки нашего доклада.

Во-вторых, необходимо в кратчайшие сроки разработать и запустить *Концепцию культурной политики модернизации*, как неотъемлемую часть уже разработанного и вносимого на рассмотрение осенней сессии Госдумы нового закона о культуре. В группу разработчиков должны быть включены как представители Администрации Президента, Министерства культуры, Министерства образования и науки, парламентских партий, так и специалисты по культурному проектированию, причем с разными взглядами и установками, от Марата Гельмана до Александра Привалова. Непременно должны быть привлечены представители благотворительных фондов, активно работающих с музейной, библиотечной и театральной сферой. Условное название Концепции: *«От архаики через авангард к модерну: основы культурной политики Российской Федерации»*. Ее цель: определить принципы государственной поддержки разных отраслей культуры с точки зрения их модернизационного потенциала. Среди прочего – четко ответить на вопрос, что является основой финансирования культурной сферы в России: государственные субсидии или созданные законодательным путем условия для системного частного спонсорства. Последнее потребует внесения изменений в налоговое законодательство, федеральные законы 83-ФЗ и 94-ФЗ, в четвертый раздел Гражданского кодекса. Также потребуются изменения в законодательстве о местном самоуправлении, которое в настоящее время препятствует созданию общефедеральных проектов в сфере культуры – например, делает невозможной программу продвижения современной русской литературы в библиотеки страны¹¹.

Концепцией должно быть предусмотрено, что условием государственных или поддержанных государством инвестиций в архаические институты (музеи, библиотеки) должна стать их готовность вовлекаться самим и вовлекать аудиторию в модернизационные практики. То есть становиться познавательными центрами, интеллектуальными клубами цифровой эпохи. Условием поддержки авангардных, прорывных проектов (реализуемых

¹¹ С чем в 2010 году столкнулся даже премьер-министр Владимир Путин, который обещал поддержать общефедеральную библиотечную подписку на толстые литературные журналы и вынужден был провести несколько совещаний, чтобы найти возможность обойти возникшие законодательные препятствия.

сейчас в Перми, Твери, «гуманитарное Сколково» и др.) – наличие продуманного плана их трансформации в модерн, то есть создание воспроизводимых, тиражируемых практик. При разработке концепций музеев, государственных театров и библиотечных собраний федерального уровня обязательным условием должно стать участие иностранных партнеров, а при разработке региональных концепций – как минимум участие партнеров из других регионов. В целом же формула поддержки должна быть такова: государство и/или бизнес при содействии государства поддерживает не художника/писателя/режиссера и не издателя/продюсера/прокатчика, а *потребителя*, гражданина. Он становится конечным выгодоприобретателем, а в результате (именно в результате) свою часть выгоды получают и художник, и его куратор, и писатель, и его издатель.

Конкретным проявлением философии поддержки потребителя могут стать два проекта. Один – косвенное дофинансирование российского кинематографа через вложения в бесплатную масштабную рекламу проката отечественных фильмов. Другой – продвижение современной российской литературы в региональные, районные и местные библиотеки. Такие программы есть во многих развитых странах; у нас же она отсутствует. В рамках подобной программы государство создает конкурсную литературную комиссию из представителей разных поколений и направлений, которая в рамках выделенной финансовой квоты самостоятельно определяет, какие книги сегодняшних российских авторов выкупаются тиражом не менее 1000 экземпляров и доставляются в библиотеки страны. Смягчается пространственное неравенство, обеспечивается бóльший доступ граждан к литературному процессу, при этом государство не подкупает авторов и не создает коррупционных возможностей для издателя. Оно работает на обывателя, а чей выигрыш оборачивается выгодами для инфраструктуры.

Принципиально важно, чтобы в общую Концепцию вошел вопрос о месте и роли предметов гуманитарного цикла в современной российской школе. Это вопрос именно культурной политики, а не формализованных правил обучения и принципов контроля знаний. В позднесоветской модели культурно-образовательной политики торжествовал тотальный идеологический подход. Сегодня ставка сделана на столь же тотальную прагматику. Управленческие элиты, не имея четкого ответа на вопрос, зачем нужны в практической жизни литература, история, художественное воспитание, последовательно смещают эти предметы на периферию образовательных процессов. Их статус системно снижается, а границы цикла размываются. Среди прочего и через введение суррогатных курсов вроде «Основ религиозной культуры» или «Светской этики», которые дублируют курсы литературы, обществоведения, истории и не дают ни религиозного, ни собственно гуманитарного результата. Но все замеры говорят о том, что снижая количество часов на историю и литературу, мы не получаем взамен роста научно-технических знаний. Мы получаем отсутствие культурно-исторического багажа и сужение естественно-научного кругозора. То есть, нечто полностью противоречащее прагматике.

Между тем, как мы уже сказали, через среднюю школу сегодня проходит абсолютное большинство россиян, детей мигрантов и детей из смешанных семей. Все они, независимо от национального происхождения, места проживания, имущественного статуса, получают в

школе общее представление о точках отсчета отечественной истории, общий язык, общий набор литературных образов. Только школа может решить политическую задачу формирования общероссийского гражданского сознания, без чего невозможно сохранение и развитие единой территории, государственного тела России. И только школа (что подтвердили и результаты прилагаемого социологического исследования) может заново и без революционных потрясений сформировать систему ценностей следующего поколения, связав установки начинающейся модернизации с культурно-исторической традицией. Ответственны за это в первую очередь история и (в силу специфики русской культурной традиции) литература. Именно они призваны формировать картину мира, *сознание сложного человека*, свободного и ответственного россиянина. А сложный человек для сложного общества – это главное условие модернизации.

Таким образом, преподавание предметов гуманитарного цикла может и должно получить политическую перспективу – без какого бы то ни было противопоставления естественно-научному циклу, который формирует рациональную картину мира. Перед гуманитарными предметами, помимо познавательных и развивающих целей, должна быть поставлена конкретная задача: на примере отечественной и мировой истории, с помощью анализа произведений русской и мировой классики разрабатывать российское общегражданское сознание, шкалу устойчивых и в то же время развивающихся ценностей. В соответствии с этой политической задачей не позднее осени 2012 года должны быть уточнены Стандарты общей и средней школы, а до начала учебного 2013/14 года дополнены утвержденные (имеющие гриф) программы и учебники.

В поддержку этих целей и задач мы предлагаем запустить два общероссийских грантовых конкурса на базе Министерства культуры и Министерства образования и науки, при патронаже Администрации Президента. Первый конкурс должен выявить и поддержать молодых российских мультипликаторов, способных создавать *анимационные сериалы и развлекательно-образовательные проекты* о героях, связанных с новыми идеями и жизненными практиками, о честных, искренних и при этом очень современных людях. Нам необходим свой, опознаваемо-российский, связанный с нашими неформальными институтами и нашими жизненными реалиями и ценностями проект по типу американской «Улицы Сезам». Второй конкурс призван поддержать успешные компании, производителей компьютерных игр, которые привлекут лучших отечественных и зарубежных специалистов и предложат рынку конкурентоспособные игры, в которых невозможно победить без установки на знание, на чтение, на интеллект и на честное отношение к жизни. Подчеркиваем: участие реальных игроков данного рынка, включая зарубежных, снизит риск доморощенных поделок, единственное преимущество которых, что они – своеобразные.

Необходимо также срочно заняться другими *внешкольными проектами культурной пропаганды* среди детей и подростков.

По рыночным причинам сегодня исчезли такие жанры, как отечественный подростковый роман и кино для подростков. Родители охотно покупают маленьким детям книги; издатели замотивированы на заказ и выпуск книг для младшего школьного возраста. Студенчество по мере возможностей приобретает книги самостоятельно, поэтому поток

литературы для молодежи не иссякает, хотя он и не обилен. Но подросток предоставлен сам себе, он перестает быть предметом финансово-культурной заботы родителей и при этом пока не является самостоятельным покупателем. Поэтому издатель не рискует вкладывать деньги в литературу, адресованную подростку. В результате, в отличие как от советской эпохи, так и от западной практики, мы не имеем сюжетных, ярких книг, построенных на сегодняшних реалиях и отвечающих на подростковые запросы. Что касается кино, то конкурировать за подростка с Голливудом сегодня никому не под силу; продюсеры уклоняются от таких рисков. Следовательно, необходима искусственная грантовая поддержка книг и фильмов для подростков, в основе сюжетики которых – личный выбор жизненного пути, трудное, но неизбежное торжество правды над ложью, раскрывающийся в приключениях характер, мечта о будущем и готовность за это будущее бороться. Такой конкурс в сфере кино и литературы для подростков мог бы быть совмещенным; заявки на сюжеты разумнее всего рассматривать в комплексе, заказывая одновременно книги писателям – и фильмы по части из них опытным сценарно-продюсерским группам.

Поскольку прозвучало слово *пропаганда*, мы призываем не опасаться его; пропаганда обновляющихся ценностей, верности основам родной культуры при готовности меняться в новых цивилизационных условиях, важна как идеологический фон модернизации. Если для подростков и молодежи из крупных городов главным пропагандистским ресурсом служат книга и кино, то для жителей провинции, особенно для детей младшего школьного возраста и для среднего поколения, таким ресурсом на сегодняшний день является телевидение. Между тем, на федеральных телеканалах по сиюминутным рыночным причинам торжествует антимодернизационная сюжетика: сериалы и развлекательные шоу за редкими исключениями строятся на прославлении «халявы», случайной удачи, насилия, обмана и предательства. Почти никогда успех не показывается как результат труда, смелой мысли, готовности индивидуально рисковать. Причем не в схватке бандита с другими бандитами, а в столкновении идей с идеями, принципов с принципами, честных людей с нечестными правилами. Мы не делаем ставку на героев, которые менялись сами и меняли мир.

Поэтому и здесь необходимо провести на базе Федерального агентства по массовым коммуникациям, с привлечением руководителей и продюсеров ключевых телеканалов, конкурс синопсисов сериалов и телепроектов, которые будут адресованы самой широкой аудитории и построят свою сюжетику на идее перемены правил жизни, на борьбе правды с ложью, на трудной победе героя, который хочет жить современно. В разных сферах – науке, бизнесе, университетской среде. Чтобы такой конкурс был представительным, в состав жюри, помимо отечественных специалистов, должны войти молодые, но уже успешные европейские телепродюсеры. Особую поддержку следует оказывать заявкам отечественных сценаристов, которые привлекают к работе зарубежных соавторов. Среди прочего, это избавит конкурс от сериальных стереотипов новейшего российского телевидения.

Наконец, познавательным и важным для формирования веры в успех может стать цикл документальных телевизионных фильмов, рассказывающих об опыте модернизированных стран – через какие трудности пришлось пройти, на какие вызовы ответить. Условное название цикла: «Почему у них получилось». Конкурс может быть проведен под патронажем

Администрации Президента, Министерства культуры, при сотрудничестве с Гильдией документального кино.

СТРУКТУРА ДОКЛАДА

Ключевые моменты доклада, прежде всего семь тезисов для гуманитарной модернизации и выработанные на их основе предложения по реформатированию культурной политики государства, опираются на ряд исследований и обобщений, результаты которых представлены в нескольких Приложениях. Часть материалов в приложениях носят справочно-информационный характер, и взгляды, высказанные в приложениях, не обязательно разделяются авторами доклада. Консенсусный подход авторов изложен в основном тексте доклада.

В Приложении 1 *«Кросс-культурные характеристики модернизации»* представлены результаты сравнительных межстрановых исследований, фокусирующихся на траекториях развития модернизированных и немодернизированных стран, характеристиках культурного капитала тех или иных государств, полученных по методологии ведущих специалистов в области социометрии: Гирта Хофстеда, Рональда Ингхарта, а также Всемирного исследования ценностей.

В Приложении 2 *«Культурный капитал как фактор модернизации»* представлены основные подходы к определению социального и культурного капитала, а также обобщенный анализ факторов культурного капитала, способствующих и препятствующих российской модернизации.

В Приложении 3 *«Анализ публичной дискуссии о культурных факторах модернизации в России: возможные варианты»* представлены ключевые моменты общественной полемики по проблематике модернизации за последние годы, а также интервью одного из авторов данного доклада, Виталия Найшуля.

В Приложении 4 представлены основные результаты социологического исследования «Культурные факторы модернизации в России», проведенного Центром независимых социологических исследований.

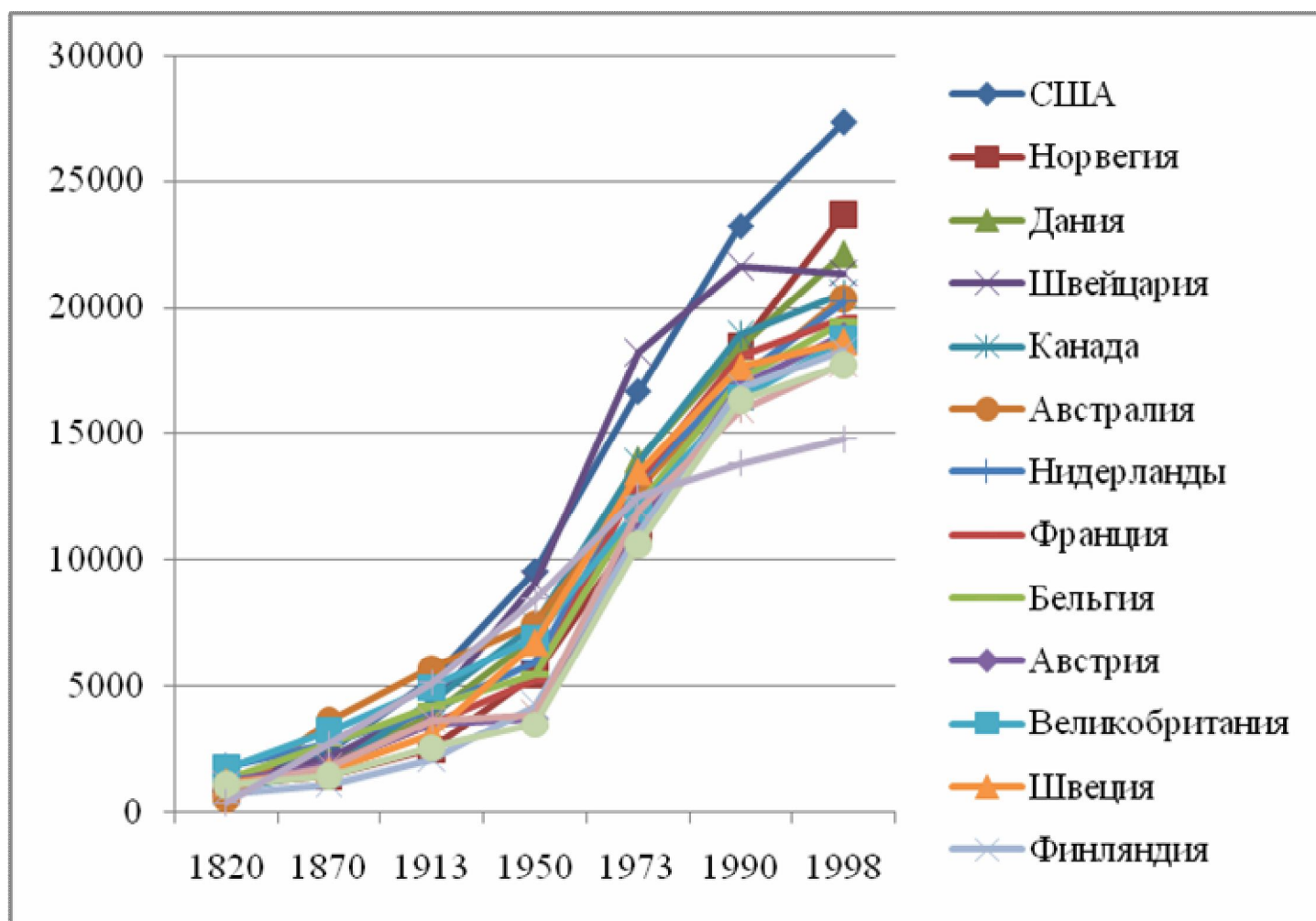
ПРИЛОЖЕНИЕ 1

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ МОДЕРНИЗАЦИИ

На основе статистических таблиц Ангуса Мэдисона, содержащих данные о среднедушевом доходе по широкому набору стран с начала XIX века, можно выделить несколько групп государств и оценить характер происходивших там модернизационных процессов.

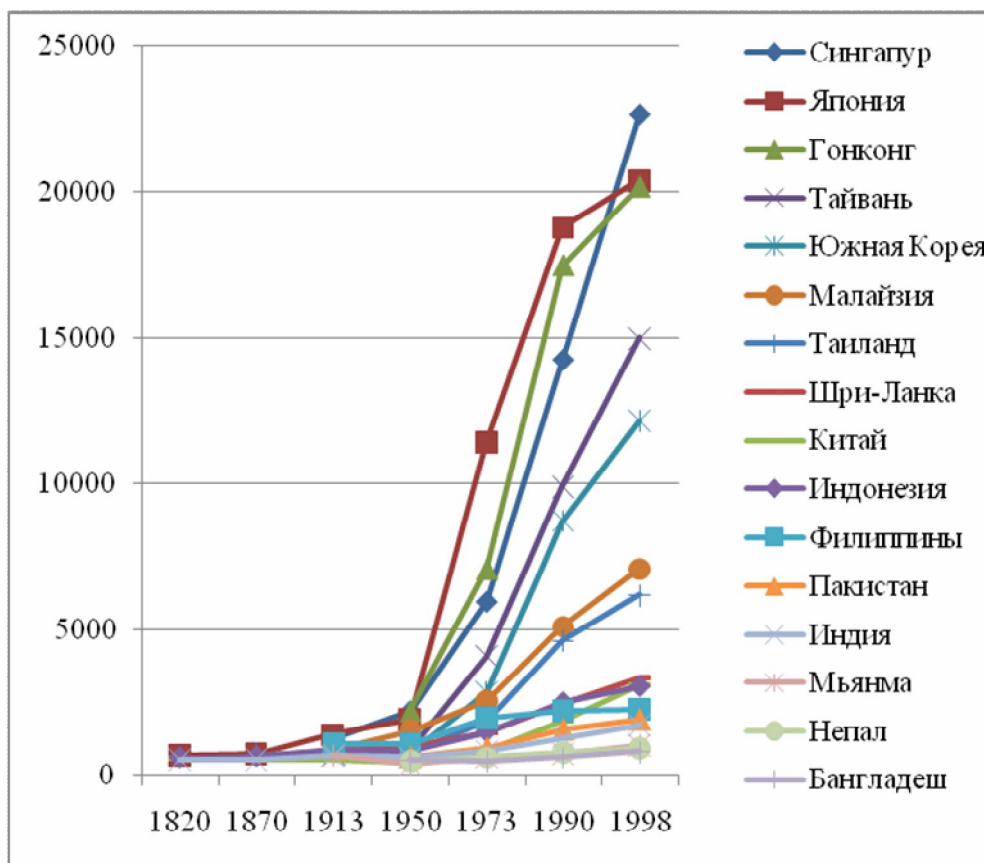
Первая группа – это модернизированные страны (траектория их экономического развития обозначается как «траектория А»), достигшие в той или иной степени модернизированного состояния еще в начале XX века: Австрия, Великобритания, Дания, Норвегия и другие. Вторая группа – это страны, перешедшие на траекторию А во второй половине XX века: Гонконг, Япония, Тайвань, Сингапур, Южная Корея. Третья группа – это остальные страны, которые не смогли выйти на «высокую» модернизационную траекторию и развиваются на более низкой траектории Б. Вот несколько иллюстраций этого разделения на основании динамики среднедушевого ВВП в долларах 1990 года с начала XIX до конца XX века.

Рисунок 1. Динамика ВВП на душу населения (долл.) для модернизированных стран Запада, находящихся на траектории А.



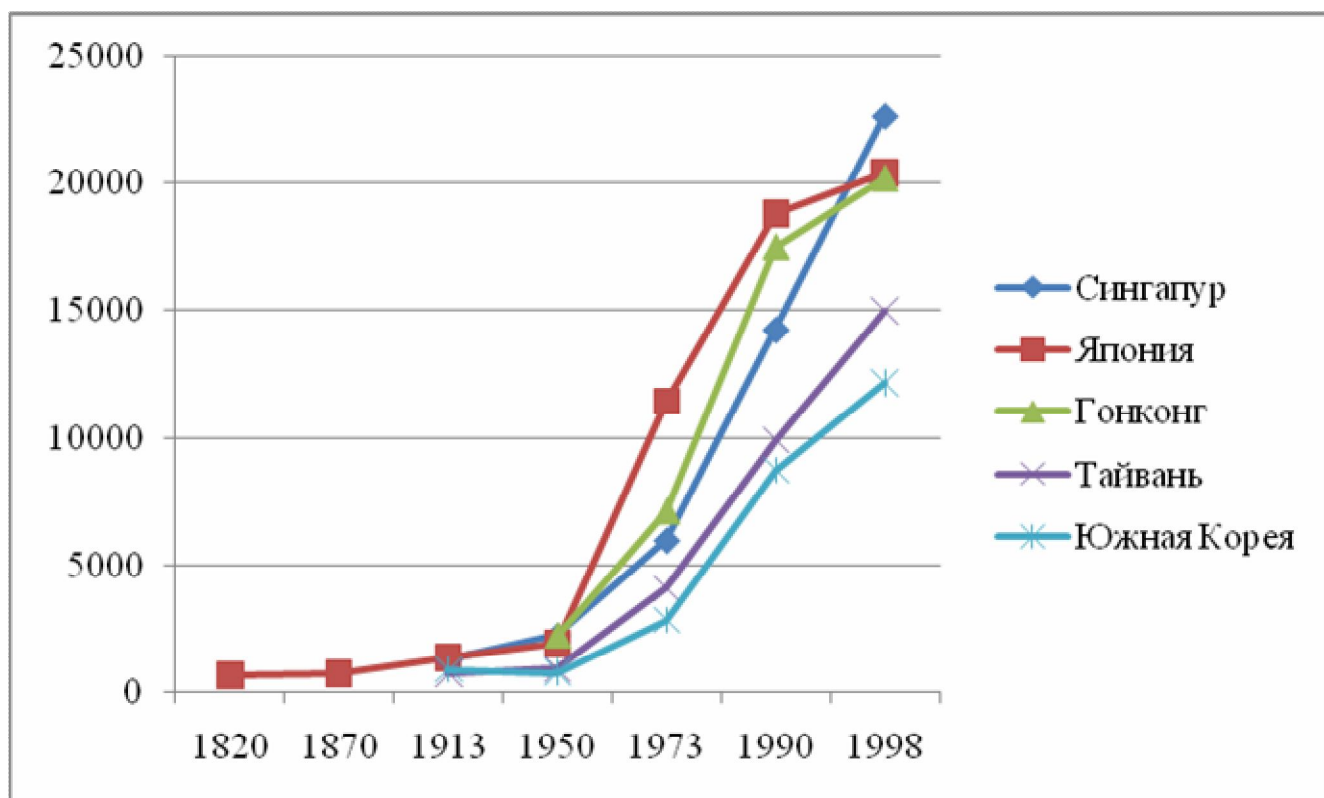
Источник данных: Maddison A. *The World Economy: A Millennial Perspective*. OECD, 2001.

Рисунок 2. Динамика ВВП на душу населения (долл.) стран Востока, перешедших на траекторию А, а также стран, находящихся на более низкой траектории Б.



Источник данных: Maddison A. *Op. cit.*

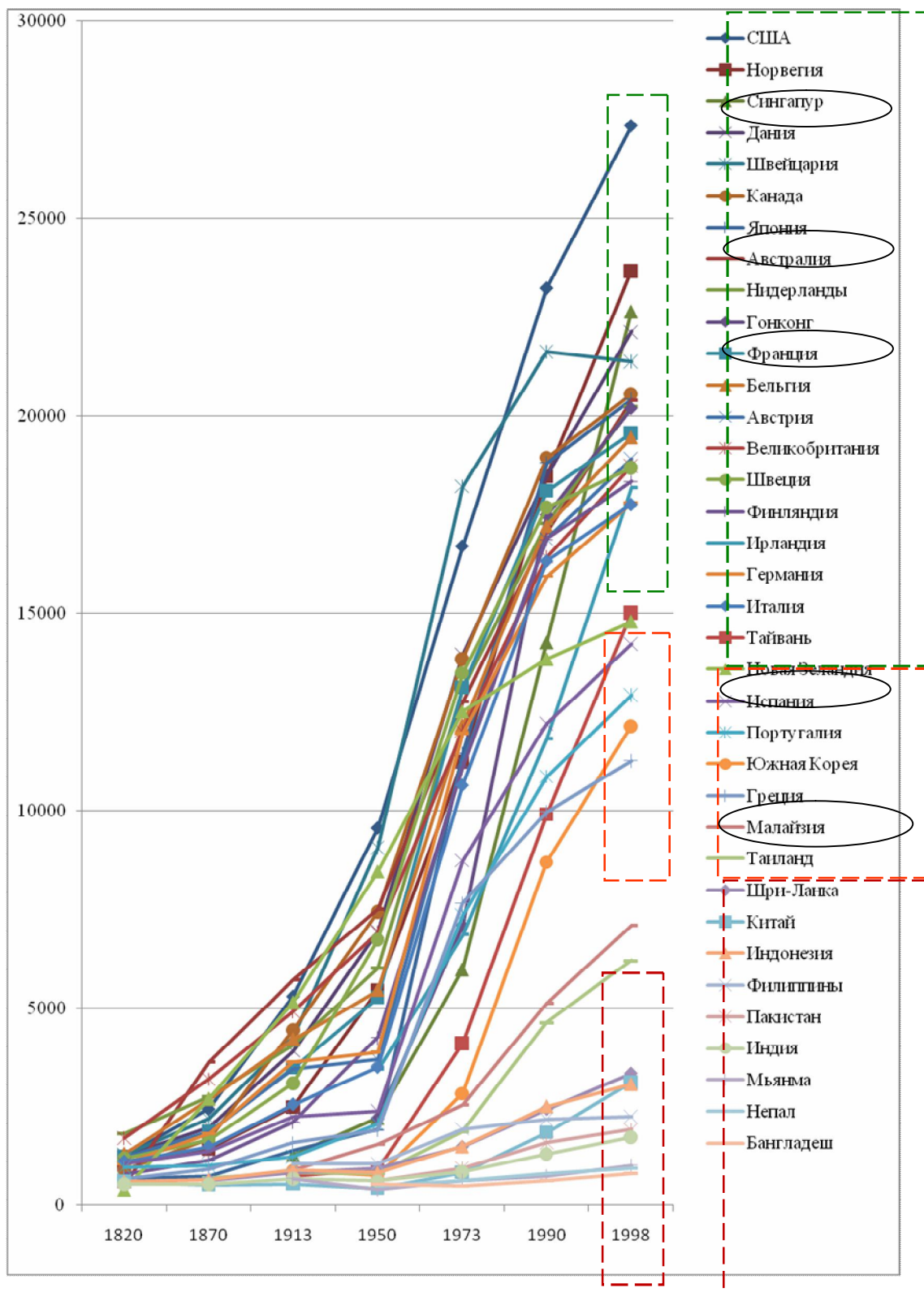
Рисунок 3. Динамика ВВП на душу населения (долл.) для модернизированных стран, перешедших на траекторию А.



Источник данных: Maddison A. *Op. cit.*

На рисунке 4 представлена динамика среднедушевого ВВП в долларах 1990 года для стран Запада, которые Мэддисон относит к группе А, а также 16 крупнейших стран Восточной Азии, пять из которых также оказались на траектории А, начиная с 1950-х годов (Сингапур, Япония, Гонконг, Тайвань и Южная Корея).

Рисунок 4. Динамика ВВП на душу населения (долл.) для стран Запада, находящихся на траектории А, а также 16 крупнейших восточноазиатских стран.

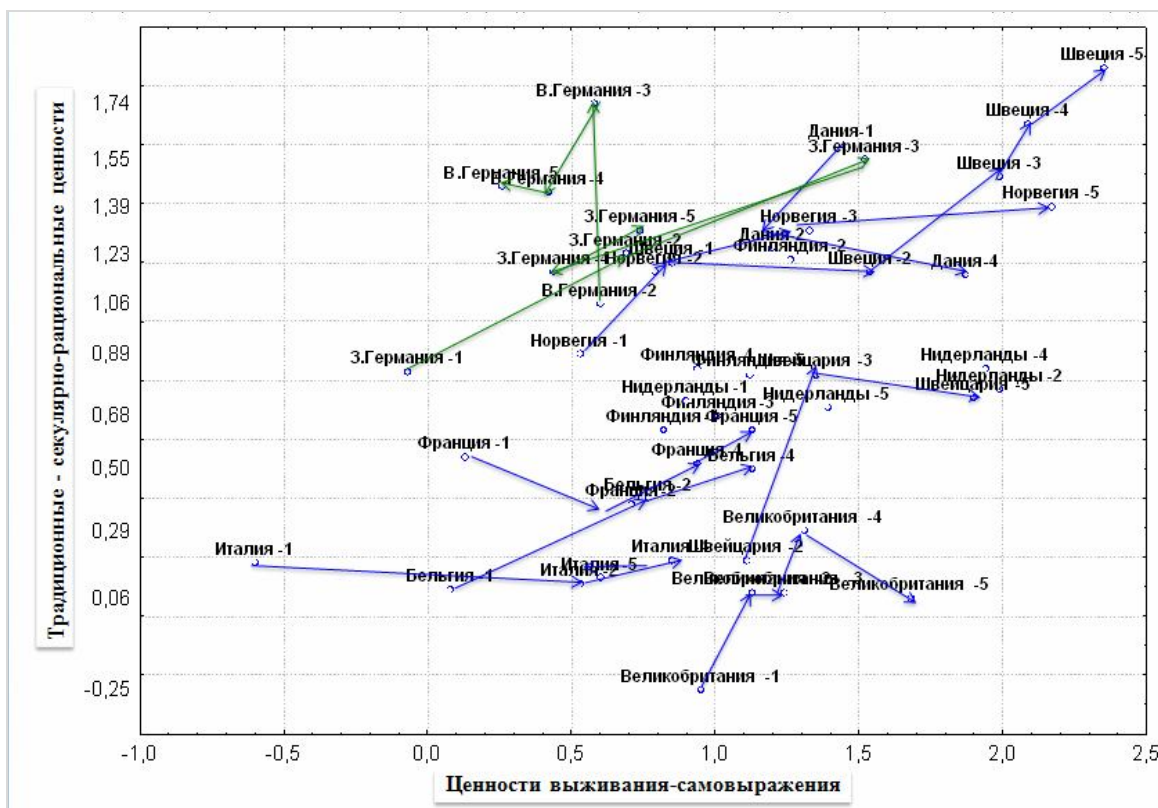


Источник данных: Maddison A. *Op. cit.*

Во второй половине XX века начали появляться исследовательские работы, в которых предпринималась попытка оценить влияние культуры на развитие. Сейчас уже можно утверждать, что изменения культурных характеристик в странах, находящихся на разных этапах модернизации, могут рассматриваться как существенные характеристики модернизационных процессов.

В рамках Всемирного исследования ценностей (World Value Survey, WVS¹²) строятся индексы ценностей выживания/самовыражения¹³ и ценностей традиционных/секулярно-рациональных¹⁴. На рисунке 5 стрелки указывают направление перемещений стран в пространстве этих индексов. Цифры от 1 до 5 соответствуют их значениям в 1981-м, 1990-м, 1995-м, 2000-м и 2007 годах.

Рисунок 5. Движение стран траектории А к ценностям самовыражения и рациональным ценностям.



Источник данных: World Values Survey.

¹² Исследование содержит 250 вопросов, было проведено пять «волн» с 1981-го (22 страны) по 2007 год (57 стран), индексы объясняют 70% межстрановой дисперсии.

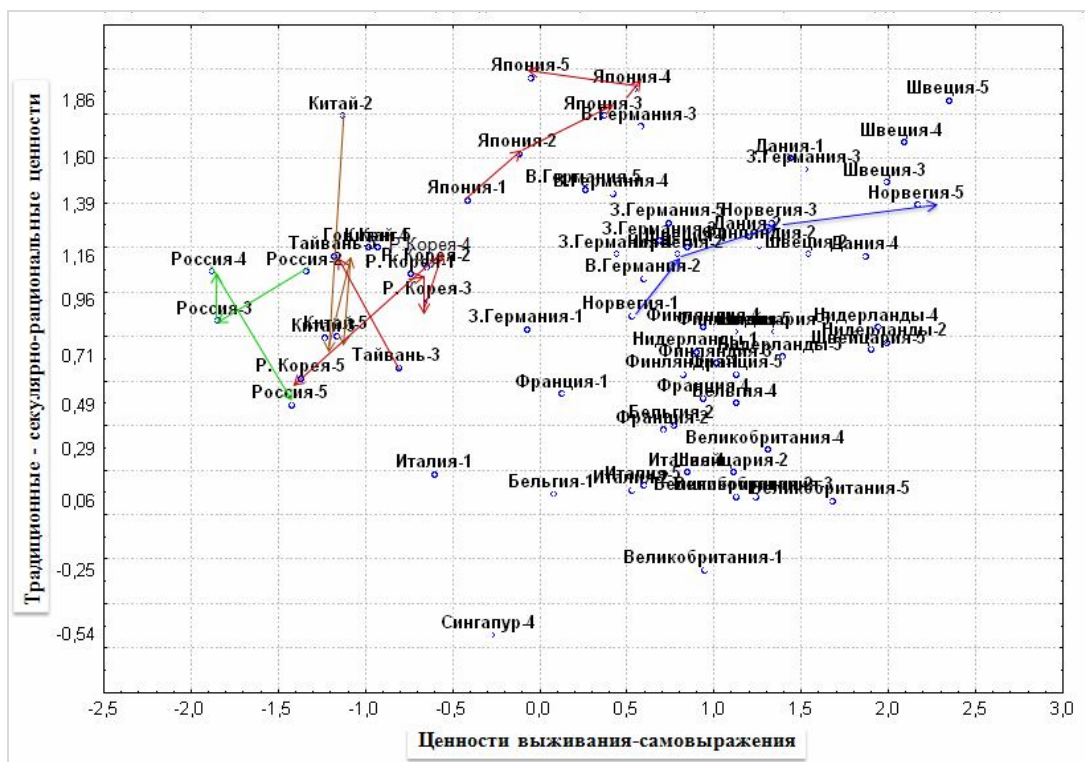
¹³ Ценности выживания заключаются в том, что респондент придает первостепенное значение безопасности по сравнению с самовыражением и качеством жизни; характеризует себя как не очень счастливого человека; не участвует в общественной деятельности («не подписывал петиций и не сделал бы это в будущем»). Также респондент отрицательно относится к гомосексуализму и считает, что необходимо проявлять большую осторожность, доверяя людям. В целом данный показатель отражает степень перехода от индустриального к постиндустриальному обществу.

¹⁴ Традиционные ценности заключаются в высоком значении веры в жизни респондента; убеждении, что ребенку важнее научиться повиновению и религиозным верованиям, чем независимости и решительности; аборт недопустим ни при каких условиях; респонденту свойственно сильное чувство национальной гордости, он склонен к почитанию власти.

Что касается термина «секулярные ценности», то данное наименование закрепилось в методиках социометрии, подразумевая доминирование в большей степени рациональных предпочтений и особенностей в поведении индивидов. Используя это понятие, мы отдаем себе отчет, что с исторической точки зрения «секулярность» означает процесс расподобления и взаимной автономизации церковной и общественной жизни, и в этом смысле мы все живем в секулярном мире, включая носителей религиозного сознания.

За период с 1980-го по 2006 год страны траектории А «двигались» преимущественно в правый верхний угол, что говорит об увеличении секулярно-рациональных ценностей и ценностей самовыражения. Из общей схемы, однако, выделяются Западная и Восточная Германия. Резкое перемещение Западной Германии за период с 1995-го по 2000 год в сторону снижения ценностей самовыражения можно объяснить эффектом от объединения с Восточной Германией, в которой эти ценности значительно ниже. На рисунке 6 изображены направления движения стран как давно находящихся на траектории А, так и недавно перешедших на нее, а также стран,двигающихся вне ее.

Рисунок 6. Изменение положения стран по отношению ценностям самовыражения и рациональным ценностям.



Источник данных: World Values Survey.

Япония и Южная Корея, как и страны траектории А, «двигались» преимущественно в правый верхний угол. Такого рода изменения культурных характеристик подтверждается также результатами исследований Рональда Инглхарта и Кристиана Вельцеля, согласно которым процесс модернизации связан с переходом от традиционных ценностей к секулярно-рациональным, а ценности выживания при этом замещаются ценностями самовыражения¹⁵. В Китае, не перешедшем на траекторию А, такое движение не наблюдается. То есть, в странах, где проходили модернизационные процессы, происходил этический сдвиг в сторону уменьшения ценностей выживания, увеличения ценностей самовыражения, а также увеличения секулярно-рациональных ценностей. По завершению модернизационных процессов страны могут изменять направление своего движения, отклоняясь обратно в сторону традиционных ценностей или ценностей выживания (например, рост ценностей выживания в период с 2000-го по 2005 год характерен для

¹⁵ Инглхарт Р., Вельцель К. *Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития*. М.: Новое издательство, 2011.

Японии), но непосредственно во время модернизационных процессов можно ожидать укрепления ценностей самовыражения и рационально-секулярных ценностей.

Один из первых замеров культурных ценностей был произведен Гиртом Хофстедом в 1967–1973 годах. На основе этого исследования были получены оценки влияния культуры по таким характеристикам, как дистанция по отношению к власти (степень, с которой люди поддерживают неравномерное распределение власти), маскулинность (склонность людей к напористости и жесткости, сосредоточенности на материальном успехе), индивидуализм и избегание неопределенности. В течение последующих десятилетий исходный набор стран был расширен (с 40 до 100), появились новые характеристики – долгосрочная ориентация (степень, в которой индивиды склонны вести себя в соответствии с ориентацией на будущее, заниматься планированием, инвестировать в будущее и откладывать индивидуальное или коллективное вознаграждение), терпимость. Вместе с тем отсутствие повторных исследований по одинаковому набору стран мешает проведению непосредственного анализа динамики изменения ценностей.

В 1993 году был запущен проект GLOBE¹⁶, в рамках которого для каждой страны рассчитывались два показателя: один отражал то, что, по мнению респондентов, существует в данный момент (practices, «как есть»), другой – желаемое значение тех же показателей (values, «как должно быть»). Аналогично Хофстеду, здесь происходила оценка дистанции по отношению к власти и параметра избегания неопределенности. Однако вместо единого показателя индивидуализма были введены две характеристики: коллективизм групповой и институциональный¹⁷. Первый характеризует уровень гордости, лояльности, сопричастности, проявляющийся в семье или внутри организации, второй – степень, с которой институты поощряют коллективное распределение ресурсов и коллективные действия. Вместо показателя маскулинности (Хофстед) были введены показатели напористости и гендерного эгалитаризма. Как и в более поздних исследованиях Хофстеда, в рамках проекта GLOBE присутствует показатель ориентации на долгосрочную перспективу. Вместе с тем были введены еще два параметра, характеризующие гуманистическую ориентацию и ориентацию на достижения.

На рисунке 7 проиллюстрированы различия в ценностях стран Запада, находящихся на траектории А¹⁸, стран Востока, недавно осуществивших переход на эту траекторию, а также тех стран Востока, которые развиваются вне траектории А¹⁹. Вертикальная шкала соответствует значению характеристик Хофстеда: чем выше значение, тем сильнее выражена для группы стран данная культурная черта. Например, для стран Востока свойственна высокая дистанция по отношению к власти (более высокое значение показателя PDI). Обращает на себя внимание срединное положение показателей восточных стран, перешедших на траекторию А, по дистанции к власти, а также самое высокое значение долгосрочной ориентации. Основная критика первоначальной четырехфакторной модели культуры Хофстеда была направлена на то, что эти факторы не позволяли объяснить различия в развитии западных и восточных стран. В ответ на это был введен показатель ориентации на долгосрочную перспективу, с высоким значением которого Хофстед связывал быстрый рост в Гонконге, Тайване, Южной Корее, Японии. Однако в силу того,

¹⁶ В рамках проекта были опрошены менеджеры среднего звена в 62 странах. Для оценки культуры используются десять характеристик: напористость, институциональный коллективизм, групповой коллективизм, ориентация на будущее, гендерный эгалитаризм, ориентация на работу, дистанция власти, избегание неопределенности.

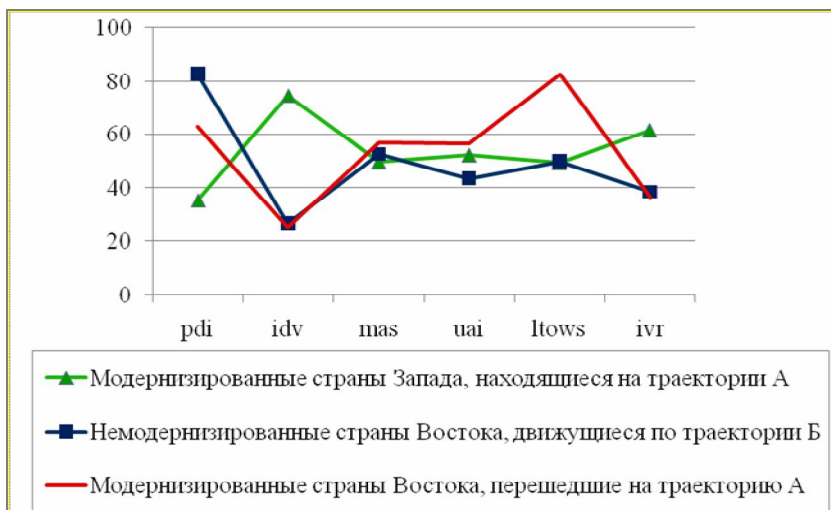
¹⁷ Показатель группового коллективизма наиболее близок к измерению индивидуализма-коллективизма у Хофстеда.

¹⁸ Австралия, Австрия, Великобритания, Германия, Дания, Ирландия, Италия, Канада, Нидерланды, США, Финляндия, Франция, Швеция, Швейцария.

¹⁹ Индия, Индонезия, Китай, Малайзия, Таиланд, Филиппины.

что данный показатель был введен только в 1990-х и вначале для 23 стран (в конце 2000-х – для 96-ти), трудно говорить о том, каким было его значение непосредственно перед тем, как страны осуществили переход на траекторию А.

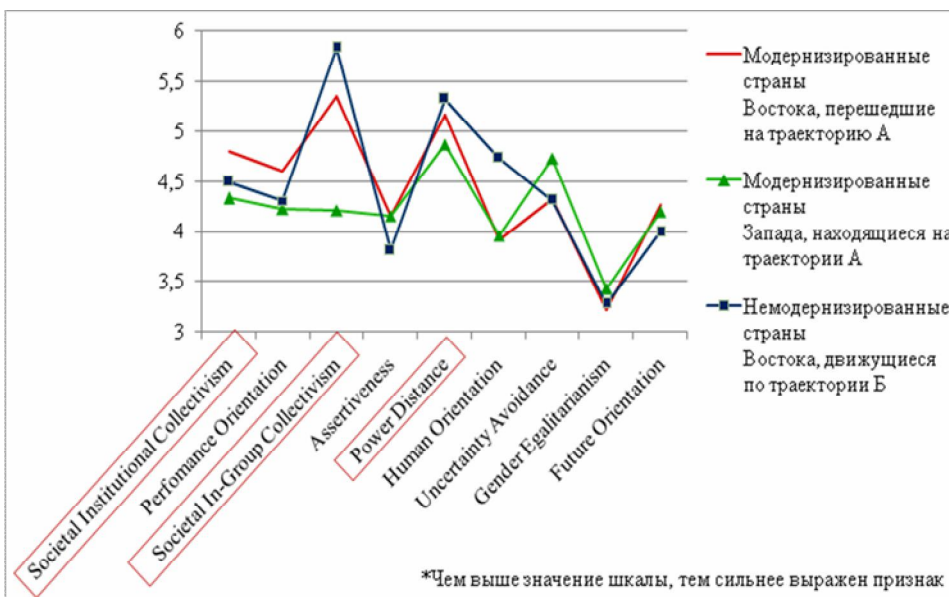
Рисунок 7. Культурные характеристики по данным Гирта Хофстеда.



Источник данных: Сайт Гирта Хофстеда (www.geerthofstede.com). Обозначения: PDI – дистанция по отношению к власти; IDV – индивидуализм; MAS – маскулинность; UAI – избегание неопределенности; LTOWS – долгосрочная ориентация; IVR – терпимость.

На рисунках 8 и 9 также проиллюстрированы различия в ценностях для исследуемых групп стран. В первом случае представлены существующие, по мнению респондентов, характеристики культуры, во втором – желаемые, должные с их точки зрения значения. Чем более выражена та или иная культурная характеристика, тем выше значения индикатора.

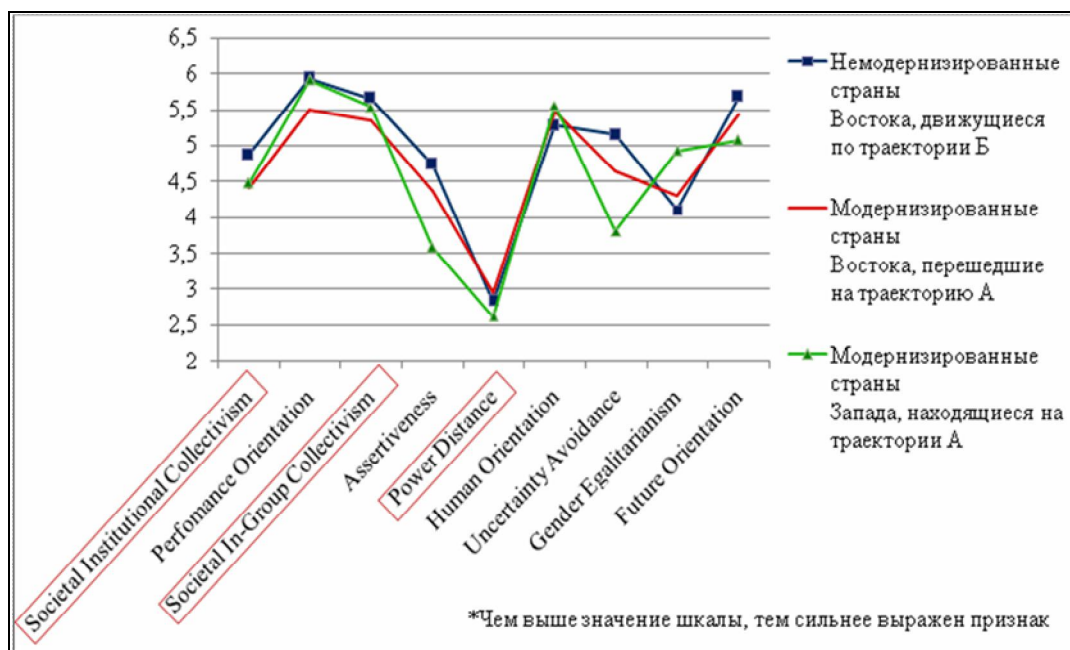
Рисунок 8. Характеристики существующих ценностей по данным GLOBE.



Источник данных: House R.J., Hanges P.J., Javidan M., Dorfman P.W., Gupta V. *Culture, Leadership, and Organizations. The Globe Study of 62 Societies*. Thousand Oaks: Sage, 2004.

В странах Востока, недавно перешедших на траекторию А (как и у Хофстеда), срединное значение дистанции по отношению к власти и внутригруппового коллективизма, но самое высокое значение институционального коллективизма.

Рисунок 9. Характеристики желаемых ценностей по данным GLOBE.



Источник данных: House R.J., et al. *Op. cit.*

При сравнении по «желаемым характеристикам», страны Востока, находящиеся на траектории А, приближаются к странам Запада, находящимся на той же траектории по показателю коллективизма. При этом по желаемому показателю дистанции к власти они практически неотличимы от тех стран Востока, в которых переход на траекторию А не произошел.

Как уже отмечалось, измерение культурных характеристик, проведенное Хофстедом и осуществленное в рамках проекта GLOBE, было выполнено по различным методикам и в разное время, однако оценивались схожие параметры: индивидуализм, дистанция по отношению к власти, избегание неопределенности. Но если численные значения характеристик по разным методикам не сопоставимы, можно проследить их относительное изменение. Среди всех стран, в которых когда-либо проводились измерения культурных характеристик, есть 47 государств, для которых имеются данные по методикам как Хофстеда, так и GLOBE²⁰. По каждому из параметров можно проранжировать страны так, что наиболее высокий ранг получают те из них, в которых исследуемая культурная характеристика выражена наименее ярко, а страны, где она выражена сильнее, получат наименьшие ранговые значения. Например, для восточных стран характерна высокая дистанция по отношению к власти – для них соответствующие ранговые значения будут низкими.

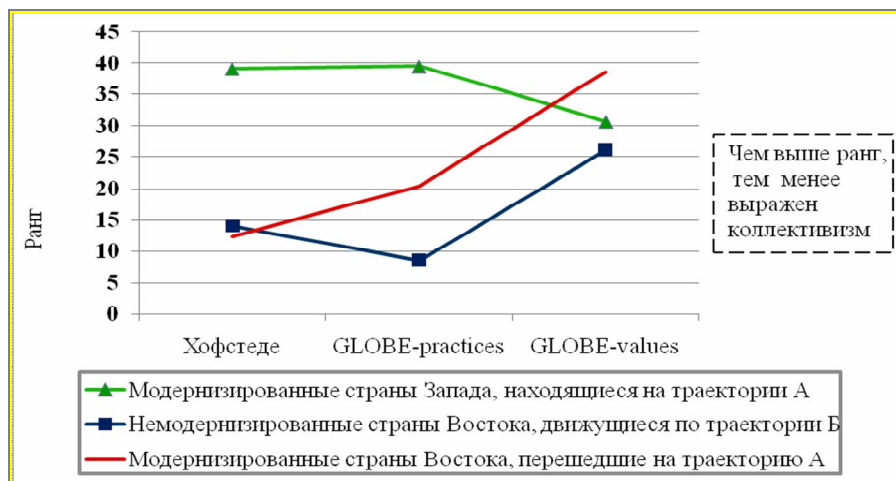
Большая часть данных по культурным характеристикам Хофстеда относится к периоду 1967–1973 годов, данные о существующих культурных характеристиках GLOBE – ко второй половине

²⁰ Австралия, Австрия, Аргентина, Бразилия, Великобритания, Венесуэла, Венгрия, Гватемала, Германия, Нидерланды, Гонконг, Греция, Дания, Израиль, Индия, Индонезия, Иран, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Малайзия, Марокко, Мексика, Новая Зеландия, Польша, Португалия, Россия, Сингапур, Словения, США, Таиланд, Тайвань, Турция, Филиппины, Финляндия, Франция, Швейцария, Швейцария франкоязычная, Швеция, Эквадор, Эль-Сальвадор, ЮАР (белое население), Южная Корея, Япония.

1990-х. В таком случае желаемые значения культурных характеристик GLOBE могут рассматриваться как третий временной интервал, рамки которого пока не определимы. Тогда изменение ранга страны (или среднего ранга для группы стран) для сходных характеристик может говорить об изменении относительного положения объекта по изучаемой характеристике с течением времени.

На рисунке 10 показано относительное изменение положения групп стран по показателям индивидуализма по Хофстеду и группового коллективизма по GLOBE. В данном случае, чем выше значение шкалы, тем сильнее выражен индивидуализм.

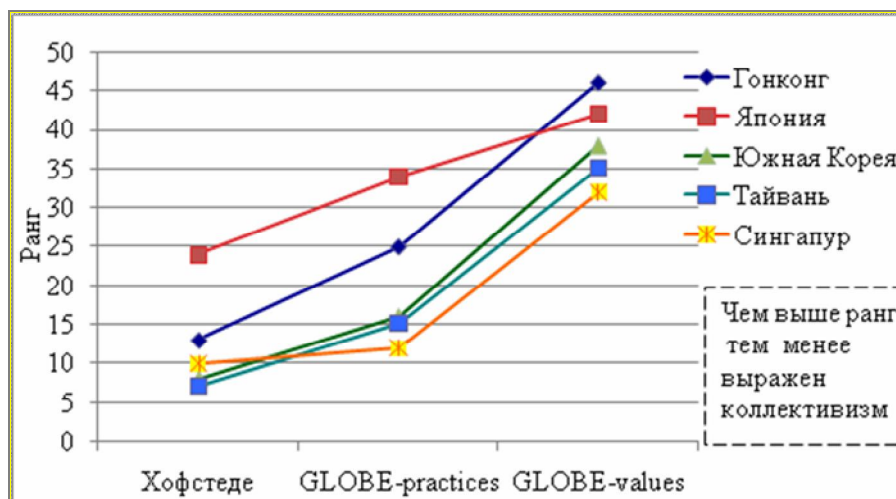
Рисунок 10. Изменение относительного положения стран по показателю индивидуализма.



Источник данных: Сайт Г. Хофстеда, а также: House R.J., et al. *Op. cit.*

На рисунке 10 видно ярковыраженное движение восточных стран, недавно перешедших на траекторию А, в сторону менее коллективистских и более индивидуалистичных форм общественной жизни. Более того, можно заметить, что по желаемому значению уровня индивидуализма западные и восточные страны в целом сближаются.

Рисунок 11. Изменение относительного положения восточных стран (перешедших на траекторию А) по показателю индивидуализма.

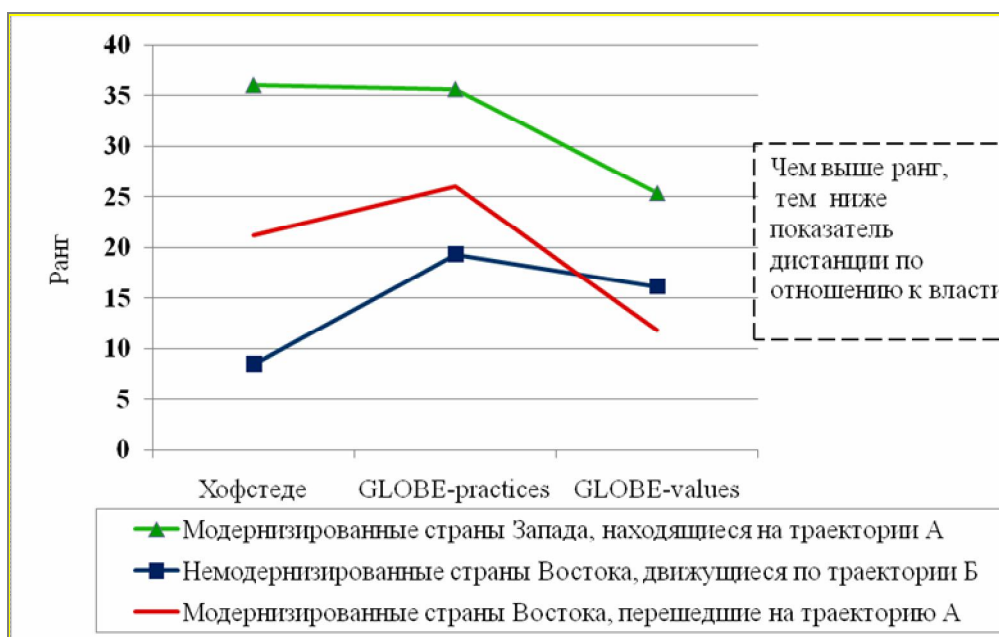


Источник данных: Сайт Гирта Хофстеда, а также: House R.J., et al. *Op. cit.*

На рисунке 11 видно, что во всех странах, недавно перешедших на траекторию А, происходит движение в сторону более индивидуалистических обществ. Причем если с течением времени культурные характеристики изменятся так, как респонденты хотели бы, чтобы они изменились, Гонконг, Япония, Южная Корея, Тайвань и Сингапур могут стать одними из самых индивидуалистических стран в мире. Из 47 стран та же тенденция наблюдается только в 12 государствах²¹. При этом сильнее других изменяется относительное положение Гонконга, Южной Кореи, Тайваня, Индонезии, Бразилии, Сингапура, Японии.

Можно также проиллюстрировать изменение относительного положения стран на примере других культурных характеристик.

Рисунок 12. Изменение относительного положения стран по показателю дистанции по отношению к власти.

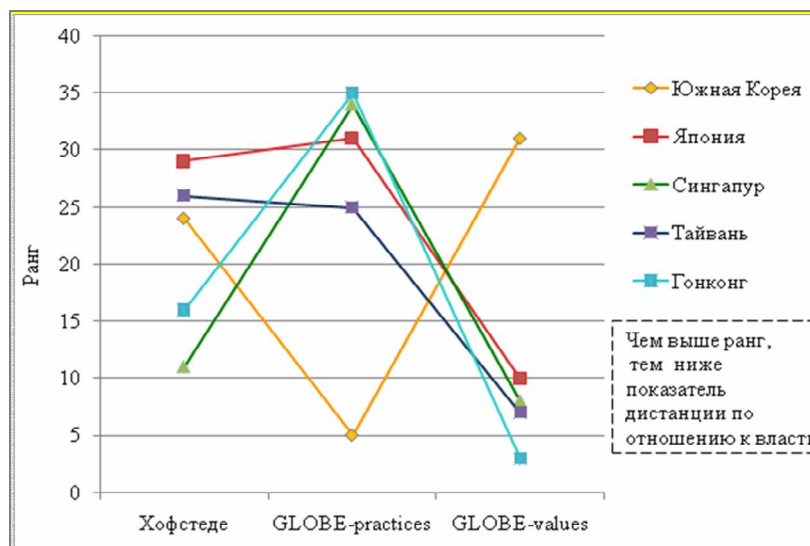


Источник данных: Сайт Гирта Хофстеда, а также: House R.J., et al. *Op. cit.*

На рисунке 12 проиллюстрировано изменение относительного положения групп стран в соответствии с дистанцией по отношению к власти. Хорошо видно, что первоначально в странах Востока, перешедших на траекторию А, дистанция по отношению к власти была значительно ниже, чем в других восточных странах, но впоследствии этот разрыв сократился. В среднем, за время, прошедшее с первоначального исследования Хофстеда, дистанция по отношению к власти для стран Востока, находящихся на траектории А, уменьшилась, преимущественно из-за относительно сильного снижения этих показателей в Гонконге и Сингапуре. Если считать, что с течением времени культурные характеристики изменятся в соответствии с желаниями респондентов, показатель дистанции по отношению к власти у восточных стран, перешедших на траекторию А, окажется одним из самых больших. Однако это, скорее, будет говорить о том, что респонденты хотят меньшего снижения этого показателя, чем в западных странах и в тех восточных странах, которые еще не вошли в модернизационный процесс.

²¹ Австрия, Бразилия, Германия, Гонконг, Греция, Индонезия, Сингапур, Словения, Тайвань, Швейцария, Южная Корея, Япония.

Рисунок 13. Изменение относительного положения восточных стран (перешедших на траекторию А) по показателю дистанции по отношению к власти.



Источник данных: Сайт Гирта Хофстеда, а также: House R.J., et al. *Op. cit.*

Сравнение относительного положения стран Запада и Востока, находящихся на траектории А, со странами Востока, в которых пока не произошел переход на эту траекторию, позволяет сделать ряд выводов.

Во-первых, страны, в которых происходят модернизационные процессы, становятся более индивидуалистичными, менее коллективистскими. Этот вывод частично подтверждается также в работах Ву и Меритта²², проводивших повторные исследования по методике Хофстеда в восточных странах, находящихся на траектории А. Ву зафиксировал, что через 30 лет (2001) уровень индивидуализма в Тайване вырос, а Меритт обнаружил такую же тенденцию (1993-1997) в Японии, Тайване и Гонконге, однако по его расчетам аналогичный показатель в Южной Корее снизился.

Во-вторых, в модернизирующихся странах происходит некоторое снижение дистанции по отношению к власти. Этот вывод также получает подтверждение в работах Ву по Тайваню, Фернандеза и других²³ по Японии, а также Меритта по Гонконгу, Южной Корее и Японии. Однако снова по расчетам последнего исследователя в Тайване наблюдается обратная тенденция.

Наконец, проведенные расчеты демонстрируют, что основополагающие ценности и убеждения в процессе социально-экономического развития изменяются в предсказуемом направлении. На основе расчетов по индексу Инглхарта, данным Хофстеда и проекта GLOBE, можно предположить что *модернизация – это прежде всего социокультурный процесс* (результатом которого является выход на устойчивую траекторию экономического развития, траекторию А), *в рамках которого происходит переход от традиционных ценностей к секулярно-рациональным, сопровождающийся снижением дистанции по отношению к власти, а также укреплением значения ценностей индивидуализма и самовыражения.*

²² Wu M. *Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and the United States* // Journal of Intercultural Communication Studies. 2006. Vol. 15. № 1. P. 33-42; Merritt A.C. *Culture in the Cockpit: Do Hofstede's Dimensions Replicate?* // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2000. Vol. 31. № 3. P. 283, 301.

²³ Fernandez D.R., Carlson D., Stepina L., Nicholson J. *Hofstede's Country Classification 25 years ago* // The Journal of Social Psychology. 1997. Vol. 137. № 1. P. 43-54.

В качестве дополнительной ремарки интересно отметить еще и следующее обстоятельство. Согласно гипотезе о социализационном лаге (*socialization hypothesis*) Рональда Инглхарта между изменениями в состоянии социально-экономической, политической среды и ценностных установок индивидов имеет место временной лаг. Так, базовые ориентации людей не меняются сразу же с изменениями в социально-политической ситуации, продолжая отражать условия, в которых проходила их социализация. На основании этой гипотезы логично предположить, что на социализацию в период ранней взрослости и, как следствие, на формирование базовых ценностей отдельных поколений могут воздействовать макрополитические и социальные условия периода. А это, в свою очередь, может обуславливать межпоколенческие различия ценностных установок, способствующих или, напротив, препятствующих модернизационным процессам в стране²⁴.

КУЛЬТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РОССИИ

При описании культурных характеристик России может использоваться несколько подходов. Во-первых, это сравнение со странами Запада и Востока и определение места России в координатах западных/восточных ценностей. Во-вторых, это отдельное сравнение характеристик России с модернизировавшимися европейскими и восточными странами, сопряженное с поиском культурно близких групп стран. В-третьих, это анализ динамики культурных характеристик в случае, если существует несколько исследований, проведенных по одной методике.

В работе «Этнометрические подходы к сравнительному анализу культурных ценностей» Наталья и Юрий Латовы приводят сравнение культурных характеристик России с западноевропейскими и восточными странами. По данным проекта GLOBE Россия по показателям дистанции по отношению к власти и общественного коллективизма (в категории «как есть») примыкает скорее к восточным странам, демонстрируя высокие значения этих индикаторов. Такие характеристики культуры могут рассматриваться как ограничения для модернизационных преобразований, ведь проведение комплексной модернизации подразумевает не только развитие экономики, но и качественное изменение государственных институтов. Оптимизация деятельности органов власти, формирование новой конфигурации взаимоотношений между государством и обществом требуют наличия спроса со стороны населения на соответствующие преобразования, а в силу высокой дистанции по отношению к власти появление такого спроса маловероятно. В странах с высоким уровнем дистанции по отношению к власти, задачи открытости, «отзывчивости» органов власти и ориентации на потребителей государственных услуг имеют существенно меньшую вероятность постановки и реализации, чем в странах с более равномерным распределением власти. В свою очередь высокий уровень общественного коллективизма будет способствовать снижению транзакционных издержек достижения внутригруппового согласия, осуществления коллективных действий для производства клубных благ, однако затрудняет

²⁴ В русле этой гипотезы в дипломной работе бакалавра экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова Артема Едачева был проведен анализ процессов обновления правящих элит в некоторых постсоветских странах. Полученные выводы в определенной степени подтверждают выдвинутую гипотезу: доминирование в государственном аппарате представителей поколения, ценностные установки которого в большей степени способствуют модернизационным процессам, сопровождается немедленным и стремительным институциональным развитием страны. Вместе с тем, нельзя не отметить, что характер этой связи требует дальнейшего изучения и подтверждения.

взаимодействие с другими группами и организацию коллективных действий для производства общественных благ, в том числе в форме повышения качества государственного управления.

Однако если рассматривать показатели дистанции по отношению к власти и общественному коллективизму в соответствии с представлением респондентов «как должно быть», положение России меняется: россияне (равно как и жители Китая, Японии, Тайваня, Южной Кореи, Сингапура) хотят стать «ультразападными» людьми с минимальным уровнем общественного коллективизма. Для России также характерны более низкий желаемый показатель дистанции по отношению к власти и превышающие существующий уровень показатели ориентации на работу, гуманистической ориентации, гендерного эгалитаризма и ориентации на будущее, как и в странах, модернизировавшихся во второй половине XX века (Япония, Гонконг, Сингапур, Южная Корея, Тайвань).

Согласно Всемирному исследованию ценностей на вопрос «Считаете ли вы, что большинству людей можно доверять?» в России в 1990 году 34,7% опрошенных ответило утвердительно. Однако в последующие годы наблюдалась отрицательная динамика: в 1995-м доля опрошенных, давших утвердительный ответ, составила 23,2%, в 1999-м – 22,9%, и только в последней волне исследований был получен несколько более высокий показатель – 24,6%. Вместе с тем Латов отмечает, что по уровню обобщенного доверия Россия 2000-х находится между Италией (27,5%) и Францией (18,7%), поэтому неправомерно говорить о качественно низком социальном капитале России как ограничителе модернизационных процессов. Возможное объяснение трудностей модернизации, по словам Латова, может состоять в том, что социальный капитал России достаточно велик, однако пока это потенциальный капитал (ресурс), а не реально используемый. Соответственно проблемой является практическая активизация имеющегося ресурса: формирование политических субъектов, которые могли бы сделать имеющийся социальный капитал из потенции реальностью²⁵.

С нашей точки зрения ограничением формирования такого рода субъектов является тип социального капитала. Для России свойственен социальный капитал бондингового типа (доверие узкому кругу знакомых людей), о чем свидетельствуют согласно опросу «Левада-центра»²⁶ ответы на вопрос: «Согласны ли вы с суждением, что доверять сегодня нельзя никому, разве что самым близким людям?», на который положительный ответ дали 78% опрошенных. Сформулированное предположение о типе социального капитала подтверждается также результатами двух репрезентативных общенациональных опросов «Самоорганизация»²⁷ и «ГеоРейтинг»²⁸, в которых в 2007–2008 годах приняли участие 3000 и 34 000 россиян соответственно, проживающих в 68 регионах страны. Данные, полученные в ходе этих опросов, позволили эмпирически выявить разрыв между доверием на ближней и дальней социальной дистанции. На ближней дистанции люди склонны доверять и помогать друг другу, однако этот потенциал пока практически не задействован общественными организациями.

Такое состояние социального капитала способствует формированию узких распределительных коалиций, когда потенциальные производители общественных благ склонны не

²⁵ Латов Ю.В. *Действительно ли современной России не хватает социального капитала?* // Научные труды ДонНТУ. 2009. № 1(37). С. 180.

²⁶ См.: www.levada.ru/press/2008031302.html.

²⁷ Опрос осуществлен Фондом общественное мнение по заказу Лаборатории исследований гражданского общества НИУ-ВШЭ.

²⁸ Опрос осуществлен Фондом общественное мнение.

создавать новое общественное богатство, а перераспределять имеющееся в пользу участников своей коалиции. На практике это выражается, например, в том, что влиятельные бизнес-ассоциации не заинтересованы в улучшении качества институциональной среды для осуществления бизнеса в целом, но стремятся к получению преференций для своих членов. Аналогичными стимулами в этих условиях могут руководствоваться и общественные организации.

Гирт Хофстед связывал быстрый рост Китая, Гонконга, Тайваня, Южной Кореи, Японии с их высокими показателями долгосрочной ориентации. По методике GLOBE эти страны также выделяются за счет значительного превышения желаемого показателя ориентации на будущее над фактическим. Однако в России этот показатель существенно ниже, чем в азиатских странах, более того, он минимальный из всех 62 государств, рассматриваемых в проекте GLOBE. В соответствии с гипотезой Хофстеда и данными GLOBE можно предположить, что большая ориентация россиян на будущее может стимулировать экономический рост и модернизацию, поскольку эти процессы связаны с существенными издержками, необходимостью долгосрочных инвестиций, осуществляемых в настоящем, тогда, как выгоды возможны только в будущем.

В соответствии с методикой Всемирного исследования ценностей в координатах ценностей «выживание – самовыражение» и «традиционные – секулярно-рациональные» Россия выглядит скорее восточной страной, ценность выживания в которой – одна из самых высоких в мире. За период с 1990-го по 2000 год в России увеличилась значимость ценности выживания, однако в 2005-м этот показатель приблизился к уровню 1990 года, что можно рассматривать как предпосылку к дальнейшему экономическому переходу.

По социальным аксиомам Бонда и Леунга²⁹, характеристикам «динамической экстернальности» (верования, способствующие мобилизации человека на противодействие негативным внешним силам) и «социального цинизма» (предполагаемая недружелюбность социальной системы по отношению к своим членам), Россия находится в одной группе с Грузией, Гонконгом, Перу, Индией, Нигерией, Таиландом, Пакистаном. По мнению исследователей, эти страны объединяет то, что их культура направлена на преодоление бедности, при этом жители верят во враждебность общества и государственной системы. Достаточно высокое значение динамической экстернальности может рассматриваться как фактор, способствующий инновационным и модернизационным процессам в экономике, поскольку ориентируют индивида к мобилизации ресурсов для достижения заданной цели, несмотря на внешние обстоятельства.

В своей диссертации Максим Руднев³⁰ проводит сравнение культурных характеристик России, прежде всего, со странами Северной и Западной Европы. Он отмечает, что средний россиянин существенно отличается от средних представителей большинства «старых» капиталистических стран большей выраженностью ценностей благосостояния, личного успеха, влияния на людей и безопасности, а также меньшей значимостью ценностей заботы об окружающих людях и природе, ценностей риска, новизны, самостоятельности и гедонизма. Полученные характеристики неоднозначны: стремление к богатству, к личному успеху и социальному признанию находится в противоречии с несклонностью к риску, с низкими ценностями новизны, свободы и самостоятельности. Высокая ценность благосостояния и личного успеха могут расцениваться как

²⁹ Альтернативный способ измерения влияния культуры, предполагающий изучение верований и ожиданий. Социальные аксиомы – генерализованные верования о себе, социальной и физической среде, духовном мире, высказанные в форме утверждений об отношениях между реально существующими фактами или идеями.

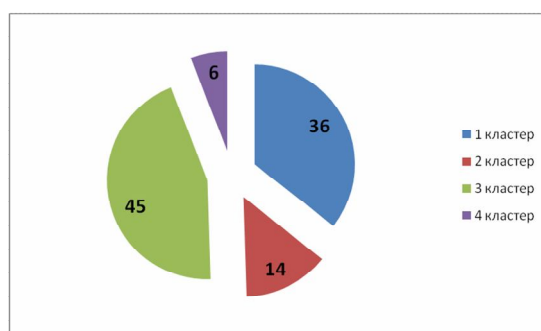
³⁰ Руднев М.Г. *Базовые ценности населения: сравнение россиян с жителями других европейских стран*. Автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.соц.н. М., 2009. С. 17.

факторы, способствующие модернизации, поскольку стимулируют людей к улучшению качества жизни. Однако низкая ценность риска, новизны и самостоятельности – факторы, препятствующие инновационному развитию, ориентированному на рискованные проекты и быстрый рост. В этих условиях низка вероятность активных действий по созданию и внедрению технологических инноваций, институциональных изменений, высока мотивация к укоренению и стабилизации социальных отношений, что в долгосрочном периоде приведет к отрицательным последствиям в виде консервации неблагоприятной для развития институциональной среды.

Исследование ценностей, проведенное Надеждой Лебедевой и Александром Татарко по методике Шалом Шварца (основывается на опросах студентов и преподавателей) в 1999-2005 годах³¹, указывает на то, что значимость ценностей стабильности, предсказуемости, безопасности и психологического комфорта в России возросла. При этом можно выделить рост ценностных основ свободного рынка: рост ценности автономии для учителей и мастерства – для выборки студентов и учителей. Авторы также отмечают появление среди студентов новой ценности – равноправия, рассматриваемого как ценностная основа демократии. Однако, по мнению Инглхарта и Вельцеля, на формирование демократических институтов существенным образом влияет, прежде всего, утверждение ценностей самовыражения, поскольку именно они по своей сути связаны с гражданскими и политическими свободами, составляющими основу демократии³². С этой точки зрения, в России отсутствуют культурные предпосылки для демократизации.

Интересный результат был получен Рудневым при разнесении респондентов на четыре кластера в соответствии с преобладающими культурными характеристиками. В первый кластер вошли респонденты, для кого наиболее предпочтительны ценности сохранения (конформность/традиция, безопасность) и менее предпочтительны ценности открытости (самостоятельность, риск/новизна, гедонизм). Во втором кластере оказались те, для кого, напротив, важнее ценности открытости и менее важны ценности сохранения. В третьем кластере – те, кто больше других придает значение самоутверждению и меньше других – самоотдаче. В четвертом – напротив, те, кто больше других ценит самоотдачу и меньше всех – самоутверждение. В результате для каждой страны получают свои доли распределения населения по кластерам.

Рисунок 14. Распределение населения России по кластерам 1-4.



Источник: Руднев М.Г. *Указ. соч.*

Можно заметить, что ценности только 20% населения России наиболее близки к ценностям средних представителей западноевропейских стран. Руднев отмечает, что в эту группу входят

³¹ Лебедева Н.М., Татарко А.Н. *Культурные ценности россиян: динамика и следствие для экономического развития*, М., 2009.

³² Инглхарт Р., Вельцель К. *Указ. соч.* С. 299.

сравнительно более молодые и обеспеченные люди. Среди них больше учащихся и, в целом, более образованных людей, чем в других кластерах. Таким образом, если считать, что основными ценностями, способствующими развитию, являются ценности самоотдачи и открытости, необходимо осуществлять меры по их укреплению, а так как они во многом закладываются во время обучения, то необходимо соответствующим образом «подстраивать» систему образования. Та же часть населения, которая характеризуется высокими значениями ценностей сохранения, может служить «буфером» стабильности, препятствующим дисбалансу социально-экономической системы, однако преобладание этого кластера может существенным образом препятствовать любой новаторской и инновационной активности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

КУЛЬТУРНЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ

Гирт Хофстед определяет культуру как «коллективную ментальную запрограммированность, часть предопределенности нашего восприятия мира, общую с другими представителями нашей нации, региона или группы и отличающей нас от представителей других наций, регионов и групп»³³. С институциональной точки зрения культура «обладает чертами неформальных институтов по отношению к “классическим” формальным экономическим институтам, таким как законы и контракты»³⁴.

Согласно Пьеру Бурдьё и по аналогии с человеческим капиталом, под культурным капиталом можно понимать «преимущества, которые передаются элитами своим детям (навыки устной и письменной речи, эстетические ценности, умение взаимодействовать с людьми, ориентация на достижения) и расширяют возможности их социальной мобильности»³⁵. Это определение раскрывает культурный капитал как конструктивный ресурс, однако в национальном масштабе в него могут входить и факторы, оказывающие негативный эффект в отдельном историческом контексте или при определенном характере проводящихся преобразований.

С учетом этих деталей, содержание культурного капитала можно раскрыть как систему сформированных в ходе исторического процесса качеств, обладающих чертами надконституциональных норм (то есть достаточно устойчивых, инерционных, с низкой скоростью изменений), «коллективного бессознательного» нации. При этом культурный капитал нации, выражаемый в поведении людей, «влияет на процессы, происходящие в экономике, характер и продуктивность ее работы, а его истощение вызовет те же разрушительные последствия, что и разрушение экосистем и истощение природных ресурсов»³⁶.

В свою очередь социальный капитал Бурдьё определял как «ресурсы, основанные на родственных отношениях и отношениях в группе членства»³⁷. Но наибольшую известность это понятие получило в расширительной трактовке Джеймса Коулмена, согласно которой социальный капитал – это потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, целерационально формируемый в межличностных отношениях: обязательства и ожидания, информационные каналы и социальные нормы»³⁸. Наконец, традиция – это «межпоколенная передача норм, стандартизированных образцов поведения, идей и ценностей, которым должны следовать все члены некоего сообщества»³⁹.

³³ Hofstede G. *Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001 (www.geert-hofstede.com/geert_hofstede_resources.shtml).

³⁴ См.: *Институциональные ограничения экономической динамики* / Под ред. В.Л. Тамбовцева. М.: ТЕИС, 2009.

³⁵ Bourdieu P. *Esquisse d'une théorie de la pratique, précédé de trois études d'ethnologie kabyle*. Genève: Droz, 1972 (цит. по: Нестик Т. *Культурный, социальный и символический капиталы (обзорный материал)* // Альманах «Восток». 2004. № 2(14) (www.situation.ru/app/j_art_325.htm)).

³⁶ Trosbi D. *Cultural Capital* // *Journal of Cultural Economics*. 1999. Vol. 23. P. 3–12 (цит. по: <http://artpragmatica.ru/analytics/index.php?uid=118>).

³⁷ Bourdieu P. *The Forms of Capital* // Richardson J. (Ed.). *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 1986. P. 21. Впервые понятие социального капитала использовал Гленн Лури: Loury G. *Dynamic Theory of Racial Income Differences // Women, Minorities and Employment Discrimination*. Lexington, 1976.

³⁸ Нестик Т. *Указ. соч.*

³⁹ Паин Э.А. *От власти авторитета к власти нормы. Общество без традиций перед вызовами современности* // Независимая газета. 2008. 20 мая (www.ng.ru/ideas/2008-05-20/11_avtoritet.html).

Подход Гуизо, Сапьенцы и Дзингалес⁴⁰ предполагает «двухшаговый анализ»: через определение факторов культурного капитала (каналов влияния ценностных установок и предпочтений на экономику) формулируется влияние традиции на функционирование экономики. Поскольку причинно-следственные связи между культурными характеристиками сообщества и его экономическим развитием не всегда очевидны⁴¹, возможно, имеет смысл на первом этапе рассматривать традиции, как они представлены в литературе, и экономическое развитие (попытки модернизации), отдельно, чтобы избежать ложной интерпретации, которая возможна при последовательном «двухшаговом анализе». При этом в случае, когда культурный капитал имеет влияние на экономику, речь идет о культурном факторе; при влиянии экономики на традицию – об институциональном факторе (в качестве примера можно привести норму сбережения, на которую влияют как культурные, так и экономические факторы).

Большинство факторов культурного капитала могут по-разному влиять на экономическую эффективность; их воздействие может содержательно варьировать на различных фазах перехода к новым экономико-социальным формам: от инициации преобразований до внедрения охранительного курса. В представленной далее таблице рассматриваются культурные факторы (ценности), в большей степени соответствующие активной части модернизации. Они разделены на «терминальные» и «инструментальные»:

«Терминальные факторы более всего близки к тому, что называется “сентиментом”, или “социальным архетипом”: они есть первичные или – что то же самое – конечные точки ориентации всей системы поведения человека. Инструментальные ценности представляют как бы промежуточные ступени на пути, ведущем к ценностям терминальным»⁴².

«Терминальные» ценности являются базовыми, целевыми: в качестве примера взаимосвязи этих двух групп можно назвать стремление к свободе как «терминальную» ценность и ценность высшего образования как «инструментальную», приближающую индивида к реализации ценности из первой категории. Существенное отличие состоит в том, что при фиксированном наборе менее гибких «терминальных» ценностей «инструментальные» могут варьировать:

«Отсвет сильного чувства, окружающего терминальную ценность – свободу, падает на все инструментальные, постепенно слабея по мере удаления от предмета “сентимента”. Зато аналогично возрастает рациональное отношение к предметам инструментальных ценностей. Они становятся взаимозаменяемыми и все больше осознаются носителем как средства к чему-то более важному»⁴³.

«Инструментальные» ценности поддаются изучению опросным методом, так как в большей степени осознаются индивидом; «терминальные» выявляются путем сопоставления сфер влияния ценностей второй категории.

⁴⁰ Guiso L., Sapienza P., Zingales L. *Cultural Biases in Economic Exchange*. NBER WP 11005. 2004.

⁴¹ См.: *Институциональные ограничения экономической динамики*.

⁴² Касьянова К. *О русском национальном характере*. М.: Институт национальной модели экономики, 1994.

⁴³ Там же.

Таблица 1. Каналы влияния культурного капитала на экономическое развитие / «Терминальные» ценности.

Каналы влияния традиции на экономическое развитие	Факторы культурного капитала, способствующие модернизационным преобразованиям	Факторы культурного капитала, препятствующие экономическому прогрессу	Постановка гипотезы для России
I «Терминальные» ценности			
1.1. Религия как один из источников формирования «терминальных» ценностей нации	Религия, содержащая в себе социальный проект (устойчивую систему социальных отношений, призванную противостоять стоящим перед обществом проблемам), в противоположность религиям, концентрирующимся на учениях о загробном мире; ценность труда, уважение к частной собственности; перспективы и примеры саморазвития как ориентация на личностную и социальную эволюцию в долгосрочном периоде; В историческом аспекте религиозные ценности формируют имплицитный контракт как систему понятий, реакций, взаимных обязательств, шаблонов поведения в обществе.	Религия, концентрирующаяся на понятиях детерминизма, предопределения, фатализма, рока, влияющая на жизнь непреодолимых сил, способствующая формированию социальной и экономической пассивности.	<ul style="list-style-type: none"> • Терпение как компонент самоактуализации⁴⁴, «отложение попечений»⁴⁵, «православие не стоит на страже частной собственности» (Сергей Булгаков); • понятийная цепочка «от самолюбия – к разложению»⁴⁶; • консерватизм⁴⁷ (Андрей Кураев): преобладание стремления к сохранению существующего над необходимостью реорганизации; • богатство как благо, данное Богом во временное пользование.
1.2. Маскулинность / фемининность⁴⁸	<p>Ценности успеха, эффективности, продвижения; Маскулинность связана с эволюционной потребностью в изменении, преодолении; фемининность – фактор стабилизации (в долгосрочной перспективе – консервации).</p> <p>«В маскулинных культурах люди имеют более сильную мотивацию к достижениям, в работе они видят смысл жизни, склонны считать интересы компании своими собственными интересами, способны очень напряженно работать»⁴⁹.</p>	Низкая мотивация социальной мобильности; скромность и интровертированность, переходящие в самоизоляцию; размытое, созерцательное, «интуитивное» мышление.	Фемининность: созерцательный характер культуры, пассивная социальная динамика (но: мобилизация при стимулах и угрозах извне), запрос на социальные гарантии от государства, значительная фактическая роль женщин в обществе при внешне традиционной структуре (Александр Энгельгардт), эмоциональные (в противоположность функциональным) связи между людьми.

⁴⁴ Там же.

⁴⁵ Преподобный Иоанн Лествичник. *Лествица или скрижали духовные. Слово 2. О беспристрастии, то есть, отложении попечений и печали о мире* (<http://lib.eparhia-saratov.ru/books/09i/ioannl/upstairs/6.html>).

⁴⁶ Ельчанинов А. *Рубрика «О духовной жизни»*. 2006 (www.ubrus.org/newspaper-spas-article/?id=65).

⁴⁷ Кураев А. *«Религия консерваторов» или подлинное богопознание?* (www.zavet.ru/smv/pr/004.htm).

⁴⁸ Данная дихотомия может интерпретироваться как присущее нации свойство, или как стратегия достижения успеха, однако «маскулинность» и «фемининность» в работах

<p>1.3. Ценности традиционные / ценности секулярно-рациональные, независимость в суждениях⁵⁰</p>	<p>Секулярно-рациональные ценности и независимость в суждениях рассматриваются как фактор непрерывного процесса обновления и преобразования нерелевантных или устаревших форм организации общества и производства.</p>	<p>Независимость в суждениях воспринимается как угроза социальной стабильности. По Гирту Хофстеду, в культурах, основанных на традиционных ценностях принадлежности к группе присутствует ориентация на сохранение существующего порядка⁵¹, что противоречит задачам модернизации; Приверженность традиции может трактоваться как самоценный фактор, способный исказить более эффективный комплекс решений, который был бы принят «при прочих равных» условиях при отсутствии сформированных шаблонов действий.</p>	<p>В течение XX века разрушены основные каналы трансляции традиционных ценностей: община, влияние религии, преемственность поколений в семье. Поскольку помимо разрушения традиционной институциональной среды на ее месте не сформирована новая, затруднена трансляция каких-либо норм и ценностей в целом. Помимо прочего, это может свидетельствовать о распространении секулярно-рациональных ценностей: «Сегодняшняя Россия [...] на шкале традиционных / секулярно-рациональных ценностей находится в центре»⁵².</p>
<p>1.4. Честность, ответственность⁵³</p>	<p>Честность: исполнение договоров, обещаний; уважение к частной собственности; понимание содержания имплицитных контрактов, компонентов общественного договора; Ресурс доверия сопряжен с сетевым внешним эффектом, при котором макроэкономический эффект в расчете на каждого индивида зависит от их общего количества.</p>	<p>Системный и бытовой оппортунизм; действия, исходящие исключительно из максимизации личной полезности (аналогия с экологическими нарушениями, при которых отсутствие инвестиций в сохранение окружающей среды снижает со временем эффективность производства).</p>	<p>Честность не является национальной ценностью. Снисходительное отношение к неточности, непунктуальности, неполноте предоставляемой информации как к простительным слабостям.</p>
<p>1.5. Ценности выживания / ценности самовыражения, «планирование жизни, представление о настоящем и</p>	<p>В соответствии с иерархией потребностей ценности развития и самореализации сложноосуществимы в отсутствие достаточно высокого субъективного уровня счастья (в</p>	<p>Акцент на ценности выживания способствует искажению структуры производства и потребления; ориентация на краткосрочный период; крайности в</p>	<p>Более значимы ценности выживания как временный эффект кризисной переходной экономики. Ценности самовыражения имеют</p>

Хофстеда являются не психологическими, а антропологическими категориями» (Кон И.С. *Мужские исследования: меняющиеся мужчины в изменяющемся мире // Введение в гендерные исследования. Ч. 1.* СПб.: Алетейя, 2001. С. 562-605).

⁴⁹ Лебедева Н.М. *Кросс-культурные особенности отношения российской молодежи к инновациям // Молодые москвичи. Кросс-культурное исследование.* М.: РУДН, 2008. С. 9-40; Hofstede G. *Op. cit.*

⁵⁰ Татарко А. *Вектор культурных изменений.* Материалы симпозиума в ГУ-ВШЭ, посвященного памяти Самуэля Хантингтона «Культура, культурные измерения и экономическое развитие» (www.opes.ru/1248388.html).

⁵¹ Hofstede G. *Op. cit.*

⁵² Руднев М.Г. *Базовые ценности населения: сравнение россиян с жителями других европейских стран.* Автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.соц.н. М., 2009. С. 17.

⁵³ Татарко А. *Указ. соч.*

<p>будущем», «субъективный уровень счастья»⁵⁴</p>	<p>пределах, не препятствующих потребности в развитии) или соответствующих представлений о будущем; развитые традиции долгосрочного планирования;</p> <p>«Психологические характеристики независимости, достижимости и нонконформизма, необходимые для инноваций и изобретательности, более распространены в индивидуалистических обществах»⁵⁵.</p>	<p>оценке субъективного уровня счастья: от отсутствия потребности в изменениях до ощущения невозможности изменений.</p>	<p>высокое значение на уровне индивида; отказ от планирования; ориентация на получение эффекта в краткосрочном периоде; цикломитический характер оценок субъективного уровня счастья.</p>
<p>1.6. Креативность, склонность к инновациям</p>	<p>Открытость к тенденциям усовершенствования и собственная работа в данном направлении. Рассмотрение реальности как динамической, а не статической системы.</p>	<p>Значительную силу имеют архаичные традиции, способные тормозить экономическое и социальное развитие. Восприятие реальности в статике либо в качестве системы с преимущественно циклическими процессами (законы сменяемости без предполагаемой возможности качественного развития).</p>	<p>Бытовая креативность как способ совершенствования алгоритма достижения поставленных целей; отличный от западного формат творческой избыточности. Отделение в сознании ценностей культуры как второстепенных по сравнению с экзистенциально-философскими ценностями.</p>

⁵⁴ Там же.

⁵⁵ Лебедева Н.М. *Указ. соч.*; Shane S. *Why Do Some Societies Invent More than Others?* // Journal of Business Venturing. 1992. Vol. 7. № 1. P. 29-46.

Таблица 2. Каналы влияния культурного капитала на экономическое развитие / «Инструментальные» ценности.

Каналы влияния традиции на экономическое развитие	Факторы культурного капитала, способствующие модернизационным преобразованиям	Факторы культурного капитала, препятствующие экономическому прогрессу	Постановка гипотезы для России
II. «Инструментальные» ценности			
<p>2.1. Государственность, дистанция к власти как «степень неравномерности распределения власти с точки зрения членов данного общества»⁵⁶ (Гирт Хофстед) и обеспечение скоординированного поведения (Шалом Шварц)</p>	<p>Горизонтальный социальный контракт, низкая дистанция к власти, общественный договор как основа взаимодействия власти и общества, обеспечение скоординированного поведения через гражданские институты по прозрачным и воспроизводимым алгоритмам.</p> <p>«В культурах с низкой дистанцией к власти компетентная власть предпочитается власти простой силы и принуждения»⁵⁷.</p>	<p>Вертикальный социальный контракт, высокая дистанция к власти, сокращенные возможности диалога общества и власти, отсутствие алгоритмов организации скоординированного поведения и реакций на него.</p> <p>«Изобретательность менее вероятна в иерархическом обществе, т.к. бюрократия подавляет творческую активность; изменения минимизируются, поскольку их последствия могут повлечь за собой вероятность перераспределения власти»⁵⁸.</p> <p>«Облеченные властью рассматривают своих подчиненных как сильно отличающихся от них самих, и наоборот, подчиненным свойственен больший страх к выражению несогласия с начальством»⁵⁹.</p> <p>Власть – гарант внешней защиты соглашений, и в случае формирования вертикального социального контракта, при котором власть может перераспределять права по своему усмотрению, возникает риск неустойчивости сделок вследствие произвольного использования</p>	<p>Высокая дистанция к власти; поддержание вертикального социального контракта.</p> <p>Обеспечение скоординированного поведения через стихийное накопление бондингового капитала.</p> <p>Необходимость вступления в диалог с властью не рассматривается в качестве фактора улучшения качества властных услуг, мифологизация власти (не осознан социальный заказ к власти, она признается как самодовлеющая сила, от которой по факту существования ожидается скоординированное, гуманистическое управление).</p> <p>Запрос на патернализм как приобретенный синдром («выученная беспомощность» вследствие исторических факторов: аграрная страна => крепостничество => развитая социальная сфера в обмен на ограничение в правах в советский период).</p> <p>Склонность к масштабности, «размах»</p>

⁵⁶ Hofstede G. *Op. cit.*

⁵⁷ Лебедева Н.М. *Указ. соч.*; Hofstede G. *Op. cit.*

⁵⁸ Лебедева Н.М. *Указ. соч.*; Shane S. *Op. cit.*

⁵⁹ Лебедева Н.М. *Указ. соч.*; Hofstede G. *Op. cit.*

		механизмов перераспределения со стороны влиятельных групп интересов. Это способствует понижению уровня доверия в обществе и повышению уровня транзакционных издержек функционирования экономической системы (необходимы дополнительные гарантии безопасности).	
2.2. Отношение к политике, общий уровень политической активности ⁶⁰	Историческая традиция выражения социального протеста, общественных интересов, активная гражданская позиция.	Население обладает недостаточными способностями к осуществлению коллективных действий. Социальная пассивность. Отчужденность от общественной и политической жизни.	Запрос на социальную поддержку от государства. Уровень политической активности не стабилен. Осознание гражданских прав и политическая грамотность находится на низком уровне.
2.3. Социально-демографические характеристики ⁶¹ и традиции, связанные с семьей	Экономическая независимость молодежи, расчет на собственные силы, активная роль женщин в производстве.	Социальное иждивенчество не встречает порицания, традиции полного выбытия из производства лиц с неполной дееспособностью (инвалидов, матерей, пенсионеров и т.п.).	Взаимосвязь и тесное взаимодействие поколений в семье, длительное попечение над детьми.
2.4. Бондинговый и бриджинговый капитал, толерантность, «терпимость к “иным”, доверие к людям и социальным институтам» ⁶²	Социальные институты обладают значительным кредитом доверия, позволяющим воспользоваться их функциями при возникновении спорных ситуаций в межличностном взаимодействии. Это работает и в обратном направлении: доверие к людям достаточно высоко для обеспечения скоординированных действий с минимальными транзакционными издержками при необходимости коллективного взаимодействия с социальными институтами. «Дилемма заключенного»: индивиды получают больше единиц блага при скоординированных действиях или наличии доверия	Доверие к людям не слишком высоко, но выше, чем доверие к социальным институтам. Неприятие инакомыслия, инородности. Стихийное накопление бондингового капитала (землячества, по признаку национальности, в сфере криминала и т.п.), в связи с чем получение услуг от государства затруднено без наличия дополнительных неофициальных предпочтений доступа.	Доверие к людям: чиновник воспринимается как человек, а не как функциональная единица. Доверие к неформальным источникам информации больше, чем к формальным. Наибольшим кредитом доверия пользуется институт церкви и политическая власть на высшем уровне (президент). Широко представлено накопление бондингового капитала в группах с ограниченным доступом: религиозные

⁶⁰ Татарко А. *Указ. соч.*

⁶¹ Там же.

⁶² Там же.

			<p>общины, общества по территориальному и национальному признаку.</p> <p>Высокая восприимчивость к новым «иным» философским, методологическим, религиозным течениям, готовность воспринимать образцы (история смены в России наций-примеров, вариантов организации, мировоззренческих тенденций).</p>
<p>2.5. Избегание неопределенности. Сбережения и инвестиции</p>	<p>Большая часть сберегаемых средств инвестируется.</p> <p>Конструктивное восприятие неопределенности как возможности получения дополнительных благ при планировании и сознательном отношении к риску.</p>	<p>Тенденция к избеганию неопределенности становится помехой экономической активности.</p> <p>Восприятие неопределенности как состояния угрозы и риска.</p> <p>«Культуры с высоким уровнем избегания неопределенности (в основном, культуры коллективистского типа) имеют очень низкий уровень толерантности к неопределенности, что выражается в высоком уровне тревожности и тенденции к “выбросу энергии” (агрессивному поведению), имеют низкую мотивацию к достижениям, мало склонны к труду»⁶³.</p>	<p>Короткий горизонт планирования; низкая норма сбережений.</p> <p>Культура инвестирования мало развита (отрицательные прецеденты в период кризиса 1990-х годов, недостаток знаний, избегание риска) – причины не столько культурные, сколько институциональные (высокие риски в финансовой и политической сфере).</p>
<p>2.6. Быт, структура повседневности</p>	<p>Традиции культурного отдыха и психического воспроизводства.</p>	<p>Ассоциация жизни с досугом и потреблением, приводящая к поиску неконструктивных способов получения дохода.</p> <p>Общество потребления, «цивилизация досуга», приводящее к недооценке самоценной роли труда и сведение его смысла к обеспечению возрастающих потребностей.</p>	<p>Высокая ценность досуга (в т.ч. культурного).</p> <p>Необходимость личной мотивации к действиям («Почему это нужно именно мне?»).</p> <p>Ценности комплексного качества жизни – уюта, безопасности («фемининные» ценности, в отличие от «маскулинных», предполагающих ориентировку на успех,</p>

⁶³ Лебедева Н.М. *Указ. соч.*; Hofstede G. *Op. cit.*

			эффективность).
2.7. Образование и образовательный потенциал	Открытость к новой информации, осознание необходимости совершенствования (динамичность мышления), ценность мастерства.	Неравномерный доступ к образованию как представление о его элитарности в обществе. Крайности в исторически сформировавшейся методологии обучения: размытый «дженерализм» образования или чрезмерно узкая функциональная специализация.	Высокий образовательный и научный потенциал, уважение к качественному и разностороннему образованию. Осознание связи между развитием экономики и увеличением человеческого капитала (наследие СССР, сформировавшего субкультуру ученых, и дореволюционной России, сформировавшей класс интеллигенции). Креативность, нестандартное мышление как способ упрощения стандартных алгоритмов и средство самореализации. Образное и гибкое мышление (обеспечение выполнения задач при условии недостатка организационного ресурса).
2.8. Регулирование отношений с окружающей средой (Шалом Шварц)	Использование природных ресурсов в соответствии с принципами экологической безопасности и устойчивого развития.	Экстенсивное использование окружающей среды, поиск ренты, отсутствие долгосрочных инвестиций. При недостаточно разработанном природоохранном законодательстве, с учетом высокой стоимости инвестиций в окружающую среду, происходит неблагоприятный отбор фирм, т.к. средние показатели издержек по отрасли делают фирмы, готовые использовать экологические стандарты, неконкурентоспособными; ситуация приводит к сверхиспользованию ресурса и в перспективе к его исчерпанию.	«Проклятие ресурсов», экспансия как способ разрешения накопленных внутренних противоречий.
2.9. Отношение к потреблению и труду	Прибыль как результат труда, ценность досуга и труда как времени самореализации.	Богатство – изначально имеющийся ресурс, подлежащий распределению, сверхценность досуга как времени	Слабо осознаваемая логическая связь между деятельностью и результатом (пример – русские народные сказки, в

(Фрэнсис Фукуяма)		потребления, труд – «неизбежное зло», плата за жизнь (досуг, потребление).	которых герой получает вознаграждение за подчеркнuto нерациональное поведение). Предпочтение краткосрочного напряжения систематическим усилиям. Возможность применения чрезвычайных усилий на грани возможностей при высокой личной мотивации.
2.10. Структура производства (Фрэнсис Фукуяма)	Ценности мастерства, гетерогенность производства. При натуральном хозяйстве – продажа излишков в соответствии с принципами конкуренции. Покрытие минимальных базовых потребностей и инвестиции в неприбыльные отрасли при наличии соответствующих ценностей занимают сравнительно небольшую часть в структуре производства. Инвестиции в основные активы, периодическое обновление и модернизация материальной базы.	Структура производства искажена какими-либо «непродуктивными» ценностями (в данном случае рассматривается степень уместности этих ценностей, а их влияние на экономическую эффективность).	Концепция Чаянова о натуральном крестьянском хозяйстве: производство практически не подпадает под капиталистические законы и сокращается при достижении минимального для проживания уровня жизни (в сравнении с нормой развитой рыночной экономики «больше зарабатывать и больше тратить»). Искажение структуры экономики в соответствии с ценностями «выживания»: по данным Росстата на 1 января 2010 года «общая численность «силовиков» в России составила 4,6-4,65 млн. человек» ⁶⁴ .
2.11. Индивидуализм / коллективизм (Гирт Хофстед)	«Хофстед выявил значимую корреляцию (+0,82) между долей валового национального продукта на душу населения и выраженностью индивидуализма» ⁶⁵ .	Высокая ценность коллективизма влечет за собой проблему размывания ответственности, риск возникновения «проблемы безбилетника».	Преобладание коллективизма с постепенным повышением ценности индивидуализма. «Гармония и сохранение мира – важные ценности коллективизма, поэтому любое несогласие в своей среде в данных культурах предпочитают тщательно скрывать («не выносить сор из избы»). В

⁶⁴ Пряников П. *Для медвежьей модернизации в России есть только 20 млн. человек* // Свободная пресса. 2010. 5 октября (<http://svpressa.ru/society/article/29911>, статистика по отдельным силовым подразделениям).

⁶⁵ Лебедева Н.М. *Указ. соч.*; Hofstede G. *Op. cit.*

			<p>индивидуалистических культурах конфронтация воспринимается даже как желательная – как необходимость “впустить свежий воздух”»⁶⁶.</p> <p>В соответствии с данными исследования Елены Гулянской:</p> <p>«Большинство респондентов по-прежнему идентифицирует себя с коллективистами – 63%, а 37% опрошенных с индивидуалистами. [...] Были использованы следующие критерии: выраженность приоритетных ценностей, ориентация на взаимозависимость, уровень ответственности за организацию и выполняемую работу, предпочитаемые формы организации труда»⁶⁷.</p>
--	--	--	--

⁶⁶ Hofstede G. *Op. cit.*

⁶⁷ Гулянская Е.А. *Индивидуализм и коллективизм в системе ценностей организационной культуры современной России* // Вестник Ставропольского государственного университета. 2008. № 56.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

АНАЛИЗ ПУБЛИЧНОЙ ДИСКУССИИ О КУЛЬТУРНЫХ ФАКТОРАХ МОДЕРНИЗАЦИИ В РОССИИ: ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ⁶⁸

Данное приложение имеет целью показать разброс мнений по вопросам путей осуществления модернизации, воздействия ценностей на модернизацию, специфики ценностей, их происхождения. Далеко не все позиции, высказанные в этих материалах, разделяются авторами доклада.

ДИСКУССИИ ВОКРУГ РОССИЙСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

Потребность российского общества в модернизации была сформулирована давно⁶⁹, а значительная часть (академических) идей о «культурной специфике России» в современных модернизационных процессах была предложена еще в 1990-х годах⁷⁰. В 2009 году произошел всплеск политической моды на рассуждения о «модернизации» (ее субъектах, необходимых и достаточных условиях и так далее), связанной с провозглашением президентом России соответствующего курса (сначала в статье «Россия, вперед!»⁷¹, затем в послании Федеральному собранию РФ⁷²). При этом мнение ряда комментаторов было достаточно скептическим:

«[Л]озунг модернизации, выдвинутый президентом России Дмитрием Медведевым в 2008-2009 годах, был заведомо семантически «пустым». [...] Президентская команда и работающие на нее политтехнологи, таким образом, поставили всех, кто говорит о модернизации, в положение советчиков, предлагающих конкретные технологические решения руководству страны. Президент же и его окружение в такой ситуации выглядят арбитрами, чьи мотивы могут быть совершенно непрозрачными»⁷³.

В обществе обнаружился высокий спрос на вброшенное «сверху» предложение. Дискуссии не стихают до сих пор, демонстрируя, по мнению редакции «Новой газеты», наличие в стране

⁶⁸ Обзоры были осуществлены экспертами Центра независимых социологических исследований. Обзор российской дискуссии написан Оксаной Карпенко, обзор зарубежной дискуссии – Дмитрием Травиным.

⁶⁹ В советской версии артикуляции этой потребности – «интенсификация» (производства), «ускорение» (социально-экономического развития страны) – проблематизировалась, прежде всего, скорость движения, в постсоветской добавляется проблема выбора направления этого «ускоренного» движения. Что касается собственно политической постановки вопроса о модернизации, то Владимир Путин заявил о необходимости перехода от сырьевой экономики к инновационной еще в 2001 году. Он также «поддержал идею национальной инновационной системы, которую давно вынашивал Андрей Фурсенко. [...] Но серьезных успехов на инновационном направлении пока нет. Главная причина состоит в том, что в стране не созданы реальные условия для масштабного формирования инновационной экономики» (Ясин Е.Г. *Модернизация и общество*. Доклад к VIII Международной научной конференции «Модернизация экономики и общественное развитие». Москва, 3–5 апреля 2007 года. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007).

⁷⁰ См., например: Ахиезер А.С. и др. *Модернизация в России и конфликт ценностей*. М.: ИФРАН, 1993.

⁷¹ Медведев Д.А. *Россия, вперед!* // Газета.ру. 2009. 10 сентября (www.gazeta.ru/comments/2009/09/10_a_3258568.shtml).

⁷² См.: Российская газета. 2009. 13 ноября. № 5038.

⁷³ Кукулин И. *Сентиментальная технология: память о 1960-х в дискуссиях о модернизации 2009-2010 годов* // Неприкосновенный запас. 2010. № 6.

«дефицита серьезного политического диалога»⁷⁴. Различные политические силы заявляют о своей принципиальной поддержке поставленной цели; экспертные сообщества («мозговые центры») конкурируют за право вложить в «ключевой термин и главное слово эпохи»⁷⁵ свой («единственно возможный», «правильный») смысл, предостеречь власть и/или общество от ошибок на избранном пути, указать модернизационный путь, наиболее соответствующий российской специфике и тому подобное.

Все говорят о поддержке «модернизации», но вкладывают в нее самый разный смысл. Для либералов секуляризация и рационализация – необходимая составляющая «модернизации», для «суверенных модернизаторов» «секулярное» – синоним «бездуховного», а «внехристианское, внеэтическое понимание свободы, характерное для секулярного либерализма, ведет к утрате истинной свободы»⁷⁶. Уже к ноябрю 2009 года «заклинания по поводу инновации и модернизации заполняют речи государственных деятелей и страницы СМИ»⁷⁷. Одни участники дискуссии начинают опасаться «выхолащивания, дискредитации и превращения [этого понятия] в свое отрицание»⁷⁸, у других «создается впечатление, что эта острейшая проблема забалтывается; вместо действия – лишь его имитация»⁷⁹.

В дискуссии циркулируют такие определения модернизации как «консервативная»⁸⁰, «суверенная»⁸¹, «социалистическая»⁸², «перманентная»⁸³, «имперская»⁸⁴ «ностальгическая»⁸⁵. Причем основная смысловая нагрузка приходится именно на прилагательное, которое и должно указывать на (предлагаемый или подвергаемый критике) набор процедур «осовременивания».

Можно согласиться, что «модернизация» как политический проект, в данный момент существует не как задача, а как проблема»⁸⁶. За словосочетаниями скрываются различные субъекты (субъектные позиции), базовые допущения, подталкивающие выбор в пользу той или иной логики постановки и решения проблемы, в том числе, различная логика обращения с «культурной спецификой».

⁷⁴ Афанасьев Ю.Н., Давыдов А.П., Пелипенко А.А. *Вперед нельзя назад!* // *Континент*. 2009. № 141 (<http://magazines.russ.ru/continent/2009/141/aa10.html>).

⁷⁵ Бакулев К., Кареев Р., Пономарев И., Ремизов М. *Модернизация России как построение нового государства. Независимый экспертный доклад*. М.: Институт национальной стратегии, 2009 (www.apn.ru/publications/article22100.htm).

⁷⁶ См., в частности: Логинов К., Фролов К. *«Третий Рим». Суверенная модернизация* // *Regnum.ru*. 2010. 25 октября (www.regnum.ru/news/polit/1339303.html).

⁷⁷ Ицкович Д., Пономарев И. *Модернизация или инновация* // *Полит.ру*. 2009. 25 ноября (www.polit.ru/analytcs/2009/11/25/modern.html).

⁷⁸ Бакулев К., Кареев Р., Пономарев И., Ремизов М. *Указ. соч.*

⁷⁹ Зюганов Г.А. *Социалистическая модернизация – путь к возрождению России*. Доклад на V Пленуме ЦК КПРФ 3 апреля 2010 года (http://kprf.ru/rus_soc/77698.html).

⁸⁰ Бадковский Д., Виноградов М., Орлов Д. *Консервативная модернизация – 2010: конфигурация власти и новая политическая повестка дня* // *Regnum.ru*. 2010. 13 января (www.regnum.ru/news/1241073.html); Зудин А.Ю. *Консервативная модернизация: современная идеология развития* // *Er.ru*. 2011. 9 марта (<http://er.ru/er/text.shtml?19/0201,110759>).

⁸¹ Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.*

⁸² Зюганов Г.А. *Указ. соч.*

⁸³ Бакулев К., Кареев Р., Пономарев И., Ремизов М. *Указ. соч.*

⁸⁴ Афанасьев Ю.Н., Давыдов А.П., Пелипенко А.А. *Указ. соч.*

⁸⁵ Калинин И. *Ностальгическая модернизация: советское прошлое как исторический горизонт* // *Неприкосновенный запас*. 2010. № 6(74) (<http://magazines.russ.ru/nz/2010/6/ka2.html>).

⁸⁶ Аузан А.А. *Национальная формула модернизации. Как осуществить сделку между прошлым и будущим* // *Новая газета*. 2009. 9 декабря. № 137 (www.novayagazeta.ru/data/2009/137/15.html).

В данном обзоре использованы различные политические и академические тексты, опубликованные (в основном) после исторического призыва «Россия, вперед!»⁸⁷. Мы не ставим перед собой цели комплексного сравнительного анализа экспертных докладов, социологических работ, в которых используется категория «модернизация», наша задача гораздо скромнее: выделить различия в апелляции к культурным особенностям России при обосновании того или иного подхода к модернизации. Апелляция к культурным особенностям (особый менталитет, традиции и так далее) – лишь один из используемых авторами аргументов. Вырвав его из общего контекста обоснования/идеологий, мы лишим картину многих красок, но это вынужденное ограничение. Сделанные ниже выводы носят сугубо предварительный характер и должны рассматриваться как первый шаг на пути сравнительного исследования различных подходов к конструированию проблемы модернизации⁸⁸.

ПУБЛИЧНАЯ ДИСКУССИЯ

Для того чтобы сопоставить разные представления о модернизации, мы вводим для упрощения (двухмерную) систему координат. Несомненно, это лишает нас возможности учесть массу нюансов, но для старта работы это приемлемо.

Первая ось образуется противопоставлением «самобытной» и «западной» версий модернизации. Мы исходим из того, что при всех различиях, модернизация в «западном» смысле слова (в данном случае имеется в виду именно концепция, а не многообразие практик строительства модернизированных обществ) состоит в приверженности рыночной экономике, рационализму, сциентизму, идеям социального равенства, повышения автономии человека и так далее⁸⁹. В дальнейшем мы будем использовать словосочетание *западный подход* для обозначения

⁸⁷ Это не означает, что ранее данная категория не использовалась в политической риторике или академической дискуссии. Академический интерес к исследованиям модернизации существовал задолго до появления массовой моды, в частности, в ЕУСПб в августе 2008 года был создан Центр исследований модернизации.

⁸⁸ Представляется полезным подойти к исследованию модернизации с точки зрения теории конструирования социальных проблем, но решение это требует совершенно иных временных затрат.

⁸⁹ Александр Аузан определяет модернизацию как «социокультурный процесс, связанный с повышением автономности человека, с урбанизацией, сменой типов поведения. [...] Результатом модернизации является изменение экономических приоритетов» (Аузан А. *Россия – это поезд, который вышел из пункта А 300 лет тому назад. И никак не прибудет в пункт Б* // Новая газета. 2011. 13 мая. № 50 (www.novayagazeta.ru/data/2011/050/13.html)).

Как пишет Дмитрий Травин, «обычно выделяют несколько критериев, на основании которых возможно говорить о том, является ли данное общество модернизированным: Во-первых, в модернизированном обществе существуют механизмы, которые обеспечивают постоянное возобновление экономического роста, несмотря на любые кризисы, его поражающие. Когда на смену традиционному обществу приходит модернизированное, в основе его оказывается рыночная экономика, функционирующая по принципу “невидимой руки”. В этой экономике случаются кризисы, но во время любого такого кризиса начинают действовать имманентные силы, заставляющие, в конечном счете, экономику опять идти на подъем. [...] Во-вторых, модернизированное общество отличается высоким уровнем гражданской культуры населения, благодаря чему политической формой его существования становится демократия. В модернизированном обществе значительная часть населения утрачивает авторитарное сознание. [...] люди начинают действовать относительно рационально, что позволяет им избирать президентов и парламенты, а также менять их по мере необходимости. [...] В-третьих, модернизированное общество оказывается мобильным в физическом, социальном и психологическом смыслах. [...] В-четвертых, в модернизированном обществе человек обладает способностью приспосабливаться к изменяющейся среде. Он должен устанавливать контакты с принципиально иным окружением. Он должен привыкать к новым духовным ценностям, характерным для того общества, в которое он пытается инкорпорироваться. [...] В-пятых, в модернизированном обществе во всех областях жизни люди начинают действовать в значительной степени более рационально, вместо того чтобы ориентироваться только на традиционные

парадигмы общественного развития, предполагающей в качестве *ориентира* обозначенный выше комплекс черт. При этом мы обращаем внимание на то, что внутри этого подхода существует дискуссия по поводу того, какая из сфер общества должна быть выбрана в качестве приоритетной (экономика vs. политика, например), и какой стиль внедрения новшеств («сверху» или «снизу») должен быть избран в современной России.

Критика «западного подхода» обычно сводится к тому, что в него встроена установка на некий «универсальный» («западный», «либерально-секулярный», «компрадорский») стандарт, на допущение возможности и необходимости копирования чужого опыта. Стоит заметить, что мы не обнаружили экспертов либерального склада, которые отрицали бы значение пройденного пути (имперского, советского, постсоветского) или говорили, что возможно прямое «копирование» западных институтов или культурных моделей. Напротив, все говорят о поиске собственного (странового) решения модернизационной проблемы, а «Запад» (институты, ценности) если и выбирается, то только в качестве ориентира, а не лекала. Такой ориентир присутствует и в «суверенных» версиях (как «социалистическую» видят сталинскую модернизацию коммунисты⁹⁰, в основании «суверенной модернизации» лежит идеологический конструкт «Третьего Рима»⁹¹). Ниже мы постараемся представить разнообразие «самобытных» точек зрения, общей чертой которых является отказ от *западного подхода* (ориентации на соответствующий набор параметров общественного развития) как приемлемый для России.

Другая ось координат отсылает к Дэвиду Эптеру, который в своей работе «Политика модернизации» (1965) описал два классических стиля внедрения новшеств – плюралистический («секулярно-либертанский») и мобилизационный («духовно-коллективистский»). В основе первой парадигмы лежат компромисс и рассредоточение власти, в то время как второй присущи персонифицированное руководство, политическая нетерпимость и доминирование массовой партии⁹². Евгений Ясин предложил свой вариант:

«[Можно выделить] модернизацию сверху, на основе инициатив государства и под его контролем, стало быть, со ставкой на бюрократию, с опорой на авторитарный режим. [...] модернизацию снизу, на основе инициатив бизнеса и гражданского общества, стало быть, со ставкой на экономическую и политическую конкуренцию, на демократизацию, на преобразование в течение исторически короткого срока национальной культуры в сторону более продуктивных институтов и ценностей – демократическая модернизация»⁹³.

представления» (Травин Д. *Медведевская модернизация и горбачевская перестройка* // Неприкосновенный запас. 2010. № 6(74) (<http://magazines.russ.ru/nz/2010/6/tr11.html>)).

⁹⁰ Зюганов Г.А. *Указ. соч.*

⁹¹ Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.* По мнению Александра Аузана, мобилизационный тип модернизации (на который ссылаются сторонники «самобытных» версий) предполагает заимствование ценностей: «Откуда держава берет эти ценности? Ведь ценности – это продукт нации как субъекта, как живого организма. А тут нет субъекта нации, есть держава. Где ей брать ценности? Заимствовать. Причем заимствования могут быть разными. Петровская и сталинская модернизации довольно сильно отличаются» (Аузан А. *Пересчет маршрута* // Новая газета. 2008. 1 декабря. № 89 (www.novayagazeta.ru/data/2008/89/24.html)).

⁹² Бусыгина И., Захаров А. *Sum ergo cogito. Политический мини-лексикон*. Москва: Московская школа политических исследований, 2006. С. 106.

⁹³ Ясин Е.Г. *Модернизация или разрушение* // Газета.ру. 2005. 16 июня (www.gazeta.ru/comments/2005/06/16_x_301222.shtml). Ср.: «В принципе в России исторически было два типа модернизации. Один тип, когда никто не спрашивает про то, нужна она кому-нибудь или нет. Это петровская модернизация и это сталинская модернизация. Второй тип, когда попробовали двигаться, может быть, не очень быстро, но, реагируя на реальный спрос. Это Александр II» (Аузан А. *Россия – это поезд...*).

Многие подходы, отнесенные нами к «мобилизационному» типу, используют риторику «запроса населения»⁹⁴. Однако под запросом имеется в виду «потребность в сильной руке», то есть отказ от инициативы, демократической гражданственности.

Таблица 1.

Стиль внедрения новшеств / Ориентир	«Запад», «Европа»	«СССР», «Россия»
Мобилизационный / «сверху» Социальный инжиниринг, институциональные изменения первичны	1. «Западный», модернизация «сверху» (Чубайс)	2. Самобытная модернизация (православные эксперты), «социалистическая модернизация» (Зюганов)
Плюралистический / «снизу» Общественное доверие и консенсус, поиск ресурсов национальной культуры	3. Демократическая модернизация (Ясин), национальная формула модернизации (Аузан)	4. ?

Несомненно, представленная типология не отражает всего многообразия подходов и идей. Так, например, в эту схему оказалось невозможным вписать *консервативную модернизацию* (об этом ниже). Мы склонны рассматривать эту систему координат как рабочий инструмент, пригодный для проведения первичного анализа.

Общие допущения

Большинство участников дискуссии, независимо от высказываемой позиции склонны разделять некоторые общие допущения:

- а) модернизация пока не началась (исключение, вероятно, составляют сторонники официальной версии «консервативной модернизации»);
- б) продолжать двигаться по «инерционной траектории» неприемлемо.

Вот некоторые цитаты:

«У России нет лишнего времени на модернизацию. Как и в 20-30-е годы прошлого века, мы снова стоим перед необходимостью в кратчайший срок преодолеть отставание. Только так можно спасти [страну] от распада и вновь занять рубежи, завоеванные великим подвигом советского народа»⁹⁵.

«Сегодня Россия стоит перед вызовом, от ответа на который зависит ее судьба: быть процветающей страной или еще больше отстать и остаться на периферии мирового развития. Единственным адекватным ответом на поставленный таким образом вопрос является инновационная экономика, [которая] особенно требовательна к культурной среде, науке, образованию, свободе творчества, предпринимательства, развитию не только интеллекта и креативности, но и способности успешно внедрять инновации в условиях рыночной экономики. Для России подобное означает неизбежность серьезных институциональных реформ, преодоления культурного барьера»⁹⁶.

«В настоящее время на повестке дня стоит не только задача сохранения государства, но и его технологический прорыв и возвращение в клуб держав, имеющих решающий голос в мире – это одна из ключевых целей национальной

⁹⁴ Зюганов Г.А. *Указ. соч.*; Бадковский Д., Виноградов М., Орлов Д. *Указ. соч.*

⁹⁵ Зюганов Г.А. *Указ. соч.*

⁹⁶ Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. *Культура и инновации* // Форсайт. 2009. № 2(10). С. 17.

модернизации, провозглашенной президентом Д. Медведевым. Собственно, такой прорыв и является условием сохранения суверенитета России и достижения достойного уровня жизни всех ее граждан»⁹⁷.

«...нынешняя попытка решения вековых российских проблем может оказаться последней: сверхдинамичная цивилизация делает отставания необратимыми»⁹⁸.

Вместе с тем, эксперты предостерегают от рассмотрения модернизации, как «естественного пути развития России»⁹⁹:

«У каждого общества, на какой бы принципиальной исторической развилке оно не находилось, есть возможность выбора. Альтернативой модернизации является медленный упадок по мере исчерпания природных ресурсов или сокращения глобального спроса на них – и такую альтернативу избрали многие страны мира, в основном в Африке и Латинской Америке. [...] Беспокоит порождаемая в обществе иллюзия: если модернизации нет альтернативы, она наверняка случится, а если так, обсуждать ее необходимость или дискутировать по поводу оптимальных путей ее осуществления просто-таки нет необходимости. На мой взгляд, любое утверждение безальтернативности открывающегося пути – гарантия того, что на деле развитие пойдет по иному сценарию»¹⁰⁰.

«Если в очередной раз в России прервется модернизация, страна не погибнет, не погрязнет в пучине, не рухнет в страшных муках, мне так кажется. А что будет-то? Будет страшно скучная страна»¹⁰¹.

Далее перечислим основные дискуссионные позиции.

1. Россия объективно нуждается в модернизации (переходе от экспортно-сырьевой к инновационной модели экономики), но большинство российского общества пока не готово ее воспринять:

«...значительная часть населения хотела бы жить лучше, но не желает перемен, опасается их, особенно если они заставляют как-то менять образ жизни, предпринимать какие-то усилия»¹⁰².

Экономическая практика всех последних лет показывает, что и российский бизнес к инновациям явно не стремится. Вот лишь несколько цитат:

«[Причина «пробуксовки» модернизации – это] инерционное мышление весьма влиятельных кругов, которые уповают на то, что основные импортеры нефти постепенно выходят из рецессии, и цены на нефть удержатся на самом высоком уровне»¹⁰³.

«Создано бизнес-сообщество, имеющее ярко выраженный “присваивающий” характер и враждебное инновациям по природе. [...] Разрушена основа основ здоровой экономики – этика честного и упорного труда. Утрачена его ценность»¹⁰⁴.

⁹⁷ Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.*

⁹⁸ Рубцов А. *Модернизация: от технологии до идеологии* // Новая газета. 2010. 30 июня. № 69 (www.novayagazeta.ru/data/2010/069/10.html).

⁹⁹ Дискин И. *Кризис... И все же модернизация!* М.: Европа, 2009.

¹⁰⁰ Иноземцев В.Л. *Что такое модернизация и готова ли к ней Россия* // *Модернизация России: условия, предпосылки, шансы* / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2009. С. 50.

¹⁰¹ Аузан А. *Россия – это поезд...*

¹⁰² Ясин Е.Г. *Модернизация и общество*. С. 7.

¹⁰³ Примаков Е. *Достижения не должны заслонять проблемы* // Российская газета. 2011. 14 января. № 5381 (<http://www.rg.ru/2011/01/14/primakov.html>).

¹⁰⁴ Зюганов Г.А. *Указ. соч.*

2. Цикличность и незаконченность российской модернизации.

Перед Россией не стоит задачи перехода от традиционного общества к современному. Этот переход во многом произошел, страна прошла фазу индустриализации, что создает специфическую, не похожую на другие страны ситуацию:

«Использование модели догоняющего развития для нее [России] закрыто. Россия уже прошла фазу индустриализации и урбанизации. Правда, не очень удачно, но ресурс израсходован. [...] Для нас, как и для нее [Европы], остается только инновационная модель развития»¹⁰⁵.

«Россия – это поезд, который вышел из пункта А 300 лет тому назад [из традиционного общества] и никак не прибывает в пункт Б. Что это означает? Что у нас все это время продолжается модернизация? Вроде бы, нет. Она то идет, то прекращается. Причем, если говорить о традиционном обществе, то его, пожалуй, уже и не осталось. Традиционное общество – вещь довольно легко определяемая, потому что у традиционного общества жизнь происходит по обычаям, где дети стремятся жить так, как жили отцы. Вот это общество у нас, если где-то и сохранилось, то только в некоторых точках Северного Кавказа, ну, может быть, еще пара мест найдется, но их очень мало. В целом, страна от традиционного общества ушла. А куда вышла?»¹⁰⁶

3. «Неорганичность» российской модернизации¹⁰⁷.

Модернизация рассматривается как реакция элит на внешние вызовы, как (искренняя или показная) озабоченность долгосрочными перспективами развития общества. Соответственно ставятся вопросы: встретит ли предложение, спущенное «сверху», спрос «снизу» (проблема субъектов модернизации); готово ли российское общество к модернизации? (проблема спроса на модернизацию); приемлем ли для России западный путь модернизации (проблема самоидентификации, выбора ориентира и стиля отношений с ним)?

4. Множественность путей модернизации, невозможность имплантации западных институтов, отсутствие универсального образца.

«Путей в будущее может быть столько же, сколько крупных цивилизаций мы в состоянии насчитать. Модернизируясь, незападные общества, вероятно, будут в той или иной мере пользоваться опытом Запада, но усвоение

¹⁰⁵ Ясин Е.Г. *Модернизация и общество*. С. 35.

¹⁰⁶ Аузан А. *Россия – это поезд...*

¹⁰⁷ «Органическая модернизация – момент собственного развития страны, которая изначально обладала внутренними импульсами и способностью к саморазвитию и к началу такой модернизации уже занимала высокое место в мировом “табели о рангах” социально-экономического и технологического прогресса. Неорганическая модернизация – это ответ на внешний вызов со стороны другой, более развитой и динамичной страны или даже целой цивилизации, способ “догоняющего” развития, усилие, порой отчаянное, предпринимаемой страной, чтобы преодолеть свою историческую отсталость и избежать иностранной зависимости, а то и вовсе национальной катастрофы. Модернизация первого типа, то есть в странах первого эшелона мирового капитализма, представляет собой ответ на кризис предыдущего эволюционного развития, порой даже не осознаваемую обществом попытку найти выход из этого кризиса. Причем такая модернизация органична для общества. Она подготовлена всем ходом предшествующего развития. [...] Важно отметить, что модернизации в развитых странах начинались не с экономики, которая, казалось бы, является основной сферой жизнедеятельности людей, а в сфере культуры, с изменений общественного сознания, которые, “проходя” через сферу политики, уже затем воплощались в экономических и технических нововведениях» (Красильников В.А., Зибров Г.М., Рябов А.В. *Шанс на обновление России (зарубежный опыт модернизации и российские перспективы)* // Мир России. 1993. № 1. С. 106-107 (<http://ecsocman.edu.ru/text/31743827>)).

этого опыта будет происходить на собственной почве. [...] Модернизация может быть только своей или ее не будет вовсе»¹⁰⁸.

Допущение, что модернизация в России может быть «не своей» актуализирует разговоры о «роли Запада» и зачастую приводит к отрицанию возможности использования «западного» опыта на том основании, что это опыт «чужой». Движение в сторону выработанных в «западной» академической и политической мысли «стандартов» современного общества рассматриваются как следование навязываемому извне предписанию¹⁰⁹.

Сторонники принципиально разных подходов озабочены поиском «национальной формулы модернизации». Одни полагают, что такая формула станет ответом на вопрос «Какова миссия России как государства и уникальной общности народов?»¹¹⁰, другие – что необходимо отказаться от размышления о будущем в категориях «миссии».

5. Проводя реформы, необходимо учитывать «культурное своеобразие».

«...В планируемые процессы вмешивается неучтенное обстоятельство, а именно культура, или национальный менталитет, выражающийся в веками накатанных, привычных моделях поведения, в основе которых лежат неосознаваемые и потому особенно прочные (и трудные для анализа) культурные ценности и представления»¹¹¹.

Возникает вопрос, который решается на уровне общих рассуждений или адресуется социологам:

«Насколько российская культура совместима с идеей модернизации? Не требует ли она кардинального отхода от национального менталитета? [...] Какие качества россиян надо учитывать?»¹¹²

Большинство экспертов рассматривают модернизацию как социально-культурный феномен. Но смысл, вкладываемый в понятие культуры, в контексте обсуждения темы модернизации принципиально различается: «базовые культурные ценности», отсылающие к «цивилизационным особенностям», и/или контекстуально обусловленные «организационно-экономические и социокультурные условия нововведения». Зачастую одни и те же авторы используют понятие в двух смыслах, не слишком рефлексировав по этому поводу. Первый подход (с характерным акцентом на кросс-культурные исследования и макросоциологические подходы) является явно доминирующим. Возможно, из-за этого часть участников дискуссии отказывается говорить о модернизации в категории «культурных особенностей»¹¹³.

¹⁰⁸ «Вперед нельзя назад»: по следам дискуссии // Филолог. 2010. № 10 (http://philolog.pspu.ru/module/magazine/do/mpub_10_191).

¹⁰⁹ См., например: Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.*; Зюганов Г.А. *Указ. соч.*

¹¹⁰ Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.*

¹¹¹ Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. *Указ. соч.* С. 17.

¹¹² *Готово ли российское общество к модернизации?* / Под. ред. М.К. Горшкова, Р. Крумма, Н.Е. Тихоновой. М.: Весь мир, 2010. С. 273.

¹¹³ Пример такой критики, в частности, предлагает Владислав Иноземцев (см., например: Иноземцев В.Л. *Указ. соч.*).

Владислав Иноземцев, доказывающий необходимость «инициативно-мобилизационного пути»¹¹⁴, артикулирует «крайнюю тревогу» в связи с усилением «стремления оценить перспективы модернизации сквозь призму социально-культурных особенностей страны и ее истории». С его точки зрения, рассмотрение модернизации как «ценностного феномена» тяготеет к «охранительству», а «модернизация – антипод любому виду “охранительства”»:

«Модернизация – это масштабный социальный инжиниринг, за который не стоит приниматься радателям самобытности и личности. [...]

Россия сегодня находится в двойственной ситуации. Модернизация, которая ей требуется, предполагает сильное государство (которое отчасти сложилось в последние годы), но, в то же время, требует пересмотра его экономических основ и его заикленности на извлечении ренты из эксплуатации природных ресурсов. Для нее необходимы большие экономические свободы и открытость (попытка создать которые была предпринята в 1990-е годы), но она не может быть осуществлена в отсутствие четкого плана и направляющей роли элит. Поиск модернизационных рецептов в еще более ранних периодах российской истории – попытки технологического прорыва 1960-х годов, сталинской индустриализации 1930-х или ускоренного развития имперской России конца XIX века – вряд ли принесет результат ввиду существенных отличий сегодняшних экономических и политических реалий от ранее существовавших условий. Поэтому у нас остается единственная опция: беспристрастно изучать опыт тех, кто осуществил успешные модернизации в XX веке, всемерно перенимать его положительные черты и постоянно помнить, что в мире есть много “неразвивающихся” стран, история которых образно показывает все богатство существующих у модернизации альтернатив»¹¹⁵.

Относительное единодушие в постановке проблемы «культурной специфики», однако, не означает согласия в вопросе выбора способов ее решения. Сильно упрощая, можно сказать, что на одном полюсе находятся те, кто полагает, что такая «специфика» создает для реформ культурные барьеры, которые необходимо и возможно преодолевать. Они критикуют сторонников той точки зрения, что «такова наша ментальность, ничего западного здесь не приживется, у России особый путь»¹¹⁶, предлагая произвести демонтаж или превратить барьеры в ресурсы движения к прежней (ориентированной на Запад) цели.

Другие рассматривают такие столкновения как доказательство необходимости переопределения направления движения, возвращения на «свой собственный путь». Предполагается, что на этом пути («национальные», «цивилизационные») культурные барьеры отсутствуют по определению¹¹⁷. Иными словами, если культурные барьеры и возникают, то только из-за того, что проводимые реформы не соответствуют «характеру»/«миссии» России, а «неприятие народом» реформ необходимо рассматривать как доказательство ложности избранного (либерально-секулярного, неолиберального, западного пути). В результате должно произойти принципиальное переопределение цели, смена ориентира с универсалистского/западного на «свой»: «социалистический», «суверенный» или «консервативный»¹¹⁸.

¹¹⁴ «...главная стратегическая цель развития по этому сценарию: [...] государство играет активную мобилизирующую роль, выступая классическим “государством развития” по образцу восточноазиатских “тигров”» (Там же. С. 71).

¹¹⁵ Там же. С. 79, 82.

¹¹⁶ Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. *Указ. соч.* С. 17.

¹¹⁷ «Одной из главных задач формирования неоконсервативной идеологии видится поиск тех ценностей русской культуры, которые можно использовать для идеологического и мотивационного обоснования общественного обновления России» (Зарубина Н.Н. *Хозяйственная культура постсоветской России: на перекрестке мнений // Обновление России: трудный поиск решений. Годичные научные чтения «Россия сегодня: на перекрестке мнений». Выпуск 9.* М.: РНИСиНП, 2001. С. 128).

¹¹⁸ См., соответственно: Зюганов Г.А. *Указ. соч.*; Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.*; Зудин А.Ю. *Указ. соч.*; Бадковский Д., Виноградов М., Орлов Д. *Указ. соч.*

Третий вариант обращения с самобытностью и модернизацией исходит из того, что задача «инновации» противоположна «органике» всех исторически известных российских модернизаций, «русская система» поражена «смертельным недугом», который определяет «слабость, болезненность России как исторического сообщества, как определенного типа культуры». В результате, успех модернизации (в западном смысле) может быть связан только с отказом от русской культурной парадигмы: «имперского русского сознания и прежде всего его сердцевины – глобального теократического проекта с идеей провиденциалистской избранности и мировой миссии России»¹¹⁹. То, что православные эксперты¹²⁰ считают ресурсом «суверенной модернизации» здесь считается смертельной угрозой:

«Менять надо не только правительство Путина и даже не только путинский режим, а вместе с ними надо преодолевать глубинные социокультурные основания российской цивилизации, менять надо ее парадигму. [...] Россия упустила все исторические шансы модернизации. [...] Фундаментальным тормозом возможной модернизации выступает сохраняющийся на протяжении веков разрыв между властью и подвластными. Архаическому или постархаическому по своим ментальным основаниям подвластному может соответствовать лишь феодальная общинно-самодержавная диковатая власть. [...] Как социокультурное и геополитическое целое Россия не трансформируема и, соответственно, не модернизируема»¹²¹.

6. В обществе отсутствует консенсус по поводу целей и задач модернизации.

Политическая дискуссия вокруг модернизации представляет собой очередной шаг в пути поиска лозунга, способного обеспечить общественный консенсус¹²².

«Создавшаяся ситуация требует активизировать работу по формулированию консенсусной идеологии и базовых ценностей российской государственности и российского общества. Ассоциация православных экспертов ставит своей задачей заменить идеологические “разброд и шатание” продуктивной дискуссией и предлагает к обсуждению собственные идеи о миссии Российского государства и путях его дальнейшего развития. [...] Российская нация до сих пор пребывает в состоянии ценностной и идеологической шизофрении. Не создано ни новой российской идентичности, ни новой российской идеологии»¹²³.

Призыв об отказе от идеологического «разброда и шатания» звучит и из лагеря либералов¹²⁴. Признание того, что общественный консенсус не сложился, подталкивает одних авторов к выбору (по крайней мере, на первое время) авторитарного варианта модернизации (см. далее блоки 1, 2). Другие ищут основания для нового общественного договора (консенсуса), тестируют прежний опыт, неформальные правила на возможность их производительного использования в модернизационном процессе (блок 3), изучают возможности консервативной модернизации (блок 4).

¹¹⁹ Афанасьев Ю.Н., Давыдов А.П., Пелипенко А.А. *Указ. соч.*

¹²⁰ Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.*

¹²¹ Афанасьев Ю.Н., Давыдов А.П., Пелипенко А.А. *Указ. соч.*

¹²² Официальный старт процесса поиска «идеи для России» был дан в 1992 году, когда «Российской газетой» был объявлен соответствующий конкурс.

¹²³ Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.*

¹²⁴ *Обретение будущего: Стратегия 2012*. Конспект. М.: Экон-информ; ИНСОП, 2011.

Блок 1: «Запад» + модернизация сверху

В докладе «Инновационное развитие – основа модернизации экономики России» роль (национальной) культурной специфики не тематизируется, к ней не отсылает описание «национальной инновационной системы»¹²⁵, риторика «российской специфики» не возникает и при описании существующих проблем¹²⁶. По мнению одного из авторов (Анатолий Чубайс), экономические реформы могут предшествовать политическим, потому что они создают тот класс, которому нужны политические преобразования в принципе и демократия в особенности. В то же время в своем блоге он говорит о культурных традициях, которые надеется воссоздать в модернизированной России. По мнению Ильи Кукулина, «в первую очередь это традиция советского «шестидесятничества»:

«[Исторический прецедент, который] повлиял на представления Чубайса о модернизации, – это советская реформа фундаментальной и прикладной науки 1950-1960-х годов. Именно тогда была произведена реорганизация исследовательских и проектных структур, положившая начало военно-промышленному комплексу в его позднесоветском варианте: создана широкая сеть институтов, занимавшихся проблемами кибернетики, космической техники, теоретической и прикладной физики. В результате этой реорганизации в 1960-х годах возник новый общественный класс, объединивший ИТР, ученых-естественников и тех гуманитариев, которые критически относились к сталинистским идеологическим догмам. Впоследствии все эти сообщества стали социальной базой для перестройки конца 1980-х. Чубайс предполагает, что сценарий подготовки нового класса, который впоследствии станет опорой для демократических реформ, сработает в России еще раз»¹²⁷.

«Шестидесятничеством» объясняется и отказ от публичного обсуждения «подлинных ценностей»:

«...именно в этом аспекте советские шестидесятники диаметрально отличаются от западных. “Шестидесятничество” как международное явление было основано на серьезном, неинструментальном отношении к ценностям – свободы, справедливости, доверительных общественных отношений, воображения. Шестидесятники “первого мира”, при всем их различии, декларировали эти ценности открыто, в листовках, трактатах, фильмах, стихах и песнях, они стремились привлечь максимально широкие общественные круги к эмоционально окрашенному, диалогическому пониманию своих позиций. [...] Серьезность и убежденность в том, что общество можно в самом деле радикально изменить, если утверждать свои ценности, проповедовать их на улицах, в газетах, в произведениях искусства, вошли в “состав крови” лучших европейских политиков, выдвинувшихся благодаря событиям 1968 года, и не исчезли доныне, несмотря на цинизм 1970-х и последующих десятилетий»¹²⁸.

На стыке мобилизационного и западного подходов возникают версии модернизации, по-разному расставляющие акценты в вопросе приоритетности политических изменений. Они

¹²⁵ Кредитование, льготы, инвестиции, технопарки, технико-внедренческие зоны, венчурные фонды, инструменты передачи и защиты прав на интеллектуальный продукт, коммерциализация результата, координация прикладной и фундаментальной науки, НИОКР и образования и т.п.

¹²⁶ *Инновационное развитие – основа модернизации экономики России* / Ред. совет: Евтушенков В.П., Кириенко С.В., Чубайс А.Б. М.: ИМЭМО РАН; ГУ-ВШЭ, 2008. (www.rusnano.com/Document.aspx/Download/15577). Упомянутые проблемы таковы. «Отечественные предприятия неактивны в кооперационных связях: в поисках источников информации для инвестиций многие из них замкнуты на собственный потенциал и не повышают интенсивность процессов технологического обмена», так же это проблема нехватки кадров соответствующей квалификации, несовершенство профессионального образования, недостаточное внимание к продвижению инноваций в реальный сектор экономики со стороны государства (с. 41-42), непоследовательность институциональных реформ, проблема дефицита эффективных инновационных проектов (с. 46-47), глубокий разрыв между наукой и бизнесом (с. 48).

¹²⁷ Кукулин И. *Указ. соч.* С. 282.

¹²⁸ Там же. С. 289.

расходятся в трактовке связи между культурой, обществом и модернизацией. Одни считают, что технологическая модернизация «силою вещей» вызовет перестройку публичного пространства и политической сферы¹²⁹, другие придерживаются прямо противоположной точки зрения¹³⁰, полагая, что без предварительных изменений в обществе и политическом устройстве никаких радикальных изменений в методах хозяйствования ждать не приходится. Владислав Иноземцев, предлагая «инициативно-мобилизационный путь»¹³¹, Виктор Красильников, настаивающий на «авторитарной модернизации», полагают, что таковая возможна только при условии наличия у российской власти политической воли к собственному изменению¹³², а не на основе «консервирования» существующего порядка вещей.

Блок 2: Самобытность + модернизация сверху

Сторонники «самобытности» настаивают на том, что: *западная* парадигма неприемлема для России, следование ей ведет страну в тупик, к зависимому положению. Они отрицают одно или несколько измерений «западного» ориентира: антирыночные взгляды – КПРФ, антисекулярные – православные эксперты. России должна явить *пример* всему остальному миру или *спасти* его от окончательного (духовного, нравственного, физического) разрушения. В этом случае, следование «чужим образцам» принципиально невозможно. Образец должен быть «своим», он должен быть найден в более или менее далеком прошлом. Другими общими чертами являются:

- враждебное отношение к «либерализму» в целом и «либеральным рыночным реформам», в частности;

¹²⁹ В интервью газете «Handelsblatt» Чубайс заявил: «В теме модернизации есть экономическая модернизация, и есть политическая модернизация. Строго говоря... нужна и та и другая. [...] У нас на этот счет идет большая дискуссия. Я в этой дискуссии придерживаюсь следующей позиции – начать экономическую модернизацию в тех условиях, которые есть сегодня в России, не только можно, но и нужно. [...] Инновационная экономика – это, прежде всего, люди, у которых интеллект, знания, образование, культура – эти люди и формируют запрос на демократию. И в этом смысле экономическая модернизация есть технология запуска политической модернизации» (цит. по: Чубайс: экономическая модернизация в России «запустит» политическую // РИА «Новости». 2010. 28 октября (<http://ria.ru/economy/20101028/290097024.html>))

¹³⁰ Гонтмахер Е. *Открытое письмо А.Б. Чубайсу* // Эхо Москвы. 2009. 4 декабря (www.echo.msk.ru/blog/gontmaher/638872-echo/).

¹³¹ Иноземцев В.Л. *Указ. соч.* «Фундаментальными задачами модернизации в рамках данного сценария выступают: максимальное повышение эффективности существующих отраслей российской экономики преимущественно за счет государственной политики; стремительное формирование новых отраслевых кластеров роста в первую очередь за счет привлечения иностранных инвестиций; и реализация масштабных инфраструктурных проектов на основе партнерства между российским государством и зарубежными компаниями» (С. 63-64). «По моему мнению, современная ситуация (характеризующаяся, прежде всего, крахом сырьевой модели экономики, падением (еще наверняка не закончившимся) курса национальной валюты, неизбежным повышением гибкости занятости и снижением доходов населения) располагает именно к такому варианту прорыва, который может, в конечном счете, сделать Россию за 10-15 лет развитым индустриальным государством, ориентирующимся на доминирование промышленного сектора, а не добычу сырья и биржевые спекуляции. Постепенное повышение уровня жизни поддержит развитие сферы услуг и в перспективе укрепит приверженность россиян прозрачным управленческим решениям, конкурентной судебной системе и распространению демократических норм» (С. 71). Как альтернативу автор видит путь «пассивно-эволюционный», ориентированный на всестороннее сближение с Европой» (С. 63-77).

¹³² «Модернизация в России возможна только как авторитарная, особенно на первых порах. Демократическая модернизация по примеру сегодняшних Бразилии и Чили невозможна по причине отсутствия консенсуса в обществе по поводу модернизации, эгоизма верхов, инертности низов и неразвитости гражданского общества. В то же время настоятельно необходима деприватизация государства на всех уровнях. Без этого государство не станет государством развития» (Красильников В.А. *Модернизация: зарубежный опыт и уроки для России // Модернизация России: условия, предпосылки, шансы.* С. 158).

- государственничество/державничество и мобилизационный тип модернизации (в частности, как успешная оценивается сталинская модернизация¹³³);
- «талантливый русский народ», потенциал которого нарушен политическими режимами, «тоталитарно-секулярными» и «коммунистическим» или «либеральным»;
- патриотическое охранительство, противопоставляемое «консерватизму» «людей с компрадорским мышлением»;
- необходимость опоры на ценности коллективизма и патриотизма, воплотить цивилизационную миссию России.

Далее представлен набор цитат, которые позволят поверхностно познакомиться с содержанием идей и аргументов, присутствующих в концепциях «суверенной модернизации».

1. Суверенная модернизация. «Модернизация без опоры на православную традицию – это не модернизация, а десуверенизация»¹³⁴. Мир представляется пространством борьбы геополитических проектов («панамериканского», «панисламского», «секулярного» (европейского)). В этом контексте задача России состоит в том, чтобы сохранить «геополитическую субъектность», а это оказывается возможным лишь на пути реализации собственного геополитического проекта:

«Успешные и агрессивные геополитические проекты панисламский проект, и неоконфуцианский китайский, и неоконсервативный протестантский панамериканский. [...] Все эти проекты претендуют на геополитическое лидерство или, как минимум, на преобладающее влияние в своих макрорегионах. Россия обречена подчиниться одному из них, если не заявит миру свой собственный геополитический мегапроект. Этот проект должен органично и логично вытекать из ее идентичности. Таким проектом может быть только проект православного “Третьего Рима”».

«Только в пространстве православного мира Россия объективно несет лидирующие, “столичные” функции. [...] Миссия Третьего Рима – это не только предназначенная свыше миссия России, но и миссия органичная, естественная. Но главное – только миссия Третьего Рима дает России твердое обоснование ее претензий на сохранение как минимум высокой роли в мире, а в идеале – на возвращение себе позиций мирового лидера».

Оппоненты: «экстремистские идеологии», «радикальный либерализм», «ультралиберальная антигосударственная оппозиция», пытающаяся «представить модернизационный процесс в качестве демонтажа геополитических национальных интересов России», проповедующая «секулярно-тоталитарную идеологию» и заявляющая «о принципиальной неспособности народа России к модернизации и первобытному уровню его социальной организации».

«От представителей “ультралиберального” лагеря можно услышать и обвинение народа России в недееспособности и невосприимчивости к модернизации. Да, мы констатируем – наш народ испытывает серьезные социальные проблемы – падение образовательного и нравственного уровня, кризис инициативы и ответственности, демографическое вырождение, являющееся угрозой самому существованию нашей страны. Однако мы связываем эти явления как с последствиями атеизации советского периода, так и с фактическим ограблением населения и закрытием

¹³³ Впрочем, Зюганов ее представляет как модернизацию «снизу»: «...у социалистической модернизации была мощная опора в обществе, поскольку руководство СССР гораздо лучше нынешней власти понимало нужды и чаяния народа. Сталин сознавал, что никакая власть в России не удержится, если не обеспечит единства государственных и народных интересов. Задачи социалистической модернизации были близки и понятны каждому гражданину СССР» (Зюганов Г.А. *Указ. соч.*).

¹³⁴ Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.* Прочие цитаты в этом подпункте приведены из этого же источника.

социальных лифтов в 90-е годы XX века. Активная миссионерская политика Церкви не просто поднимет народ с колен, но и воспитает в нем творческую инициативу, ибо Церковь исповедует учение о свободе и нравственной ответственности. Следовательно, претензии ультралибералов к “неспособному народу” – это антимодернизационные претензии. Совместная задача Церкви, общества и государства – вовлечь все живые и активные силы народа в великое дело возрождения нашей страны во всех ее областях».

Европа:

«Сегодня мы наблюдаем *новый секулярный геополитический проект* – ультралиберальный. Фактически, именно ультралиберальный проект стал неофициальной идеологией Европейского союза. Во главу угла этого проекта ставятся оторванные от породившей их христианской этики трактовки прав человека, а также принципов толерантности. Между тем, несмотря на текущее экономическое благополучие в странах-лидерах ЕС, этот проект уже на наших глазах создает для Европы серьезные угрозы для ее будущего. Мы наблюдаем как наступление признаков нового тоталитаризма (принуждение к абсурдной политкорректности, агрессивная пропаганда половых извращений, ограничения свободы слова, печати и научной мысли), так и поглощение Европы инородными геополитическими проектами – прежде всего, панисламским».

Негативная оценка 1980-1990-х годов. Идеологическое господство «лиц с компрадорским мышлением, выступавших против национальных интересов России и не считавших ее геополитическую субъектность ценностью», способствовало «втягиванию» России в «чужие» геополитические проекты.

Позитивная оценка тенденций 2000-х. Повышение престижа государства и государственной власти в 2000-е годы («...ставшее возможным в результате политики президента Владимира Путина, и, как следствие, возвращение патриотической политической мысли в ведущие СМИ и на экраны телевизоров, воодушевило многих людей»), но пока явно недостаточное.

Селективное «патриотическое охранительство»:

«Охранять и консервировать необходимо только базисные, фундаментальные основы Российской государственности, такие как суверенитет, геополитическая субъектность, безальтернативность духовного выбора русских, сделанного в 988 году, единство и неделимость России, права и свободы ее граждан. А вот “надстроечные” структуры – экономика и конкретные административные структуры – должны изменяться настолько быстро и радикально, насколько этого требуют стоящие перед страной стратегические задачи».

Государственничество, на основе осознанного принятия политическими элитами и обществом идеологии «Третьего Рима» («объективного, универсального и самого правильного обоснования российской государственности»), в основе которого лежит принцип «*симфонии*»¹³⁵ и значительная роль отводится «народу»:

¹³⁵ «Схема новой симфонии в общих чертах такова. Государственные институты и общество признают роль и значение Русской Православной Церкви в прошлом, настоящем и будущем России и русского мира и определяют Церковь корпорацией публичного права, доверяют ей. Церковь, в свою очередь, обеспечивает выполнение ряда социальных, воспитательных, образовательных, геополитических и смысловых функций. Социальными функциями Церкви являются, в частности, радикальное оздоровление нравственной атмосферы в обществе (без чего невозможна борьба с коррупцией), борьба с такими социальными пороками как алкоголизм и наркомания, поддержка таких ключевых направлений национальной политики, как демография, образование, спасение и укрепление семейных ценностей,

«Вовлечение большинства народа в процесс национальной модернизации – это альтернатива принципу “номенклатурности”, шаг к качественному оздоровлению правящего политического и экономического классов, к их преобразению в социальный слой, осознающий делом своей жизни служение России, ее интересам и ее народу».

Центральное положение РПЦ.

«Церковь в России – “Третьем Риме” должна стать “фабрикой смыслов”, центром их формирования, а также ключевым институтом гражданского общества. Закономерно и правильно, что Церковь высказывает свою позицию по всем актуальным вопросам государственной и общественной жизни».

«Церковь, являясь, как верят ее чада, столпом и утверждением Истины, говорит о смысле жизни каждого человека, человеческого общества и таких его организованных форм, как государство. Православие имеет “особые права” на Россию, ибо благодаря православным миссионерам русские обрели письменный язык, национальное самосознание, государственность, историческую науку и литературу. Ибо крещение Руси привело к появлению единой религии и идентичности у конгломерата восточнославянских племен, которые, собственно, и стали называться русскими, что было закреплено первыми русскими хроникерами...»

«Именно русская Церковь спасла само существование русского народа...»

Русский народ:

«[В отличие от оппонентов], для кого российский “человеческий материал” – это “помеха модернизации”, мы считаем, что талантливый русский народ, создавший великую культуру и науку, является главным союзником модернизации. Его потенциал огромен. Поэтому для успеха национальной модернизации необходима реализация проекта “невод” – поиска и рекрутизации всех, кто способен мыслить и действовать, в какой части социума и российской территории не находились бы эти люди. Поэтому национальный бизнес должен обеспечить тотальный поиск “Ломоносовых” на всем географическом и социальном пространстве русского мира. Это напрямую касается реализации принципа справедливости в его аспекте предоставления равных возможностей».

2. Социалистическая модернизация. «Жизнь показала, что модернизация в России в рамках рыночного капитализма невозможна. Стране нужна социалистическая модернизация, [...] которая обеспечит благосостояние всех граждан России и возрождение ее державной мощи»¹³⁶.

СССР как ориентир:

«Вся история СССР – пример мощного инновационного развития при одновременном подъеме духовной сферы – образования, науки, культуры, здравоохранения, спорта».

Сталинская модель модернизации:

обеспечение заботы об одиноких, недееспособных, слабых и больных. Для людей Церкви выполнение этих функций является не “обременением”, а долгом, исполнением Христовых заповедей. Государство, доверяя Церкви выполнение этих ключевых социальных функций, помогает в реализации миссионерских и социальных проектов, на правах партнерства и доверия допускает ее в систему образования, общенациональную медиасферу, а также в воинские части с целью излечения российской армии от таких пороков, как неуставные отношения и т.п. Священник поможет там, где бессильны психологи и прокуроры». (Логинов К., Фролов К. *Указ. соч.*)

¹³⁶ Зюганов Г.А. *Указ. соч.* Прочие цитаты в этом подпункте приведены из этого же источника.

«У социалистической модернизации была мощная опора в обществе, поскольку руководство СССР гораздо лучше нынешней власти понимало нужды и чаяния народа. Сталин сознавал, что никакая власть в России не удержится, если не обеспечит единства государственных и народных интересов. Задачи социалистической модернизации были близки и понятны каждому гражданину СССР. [...] В годы первых пятилеток – это не просто новые заводы и города, электростанции и железные дороги. Это – невиданный духовный подъем строителей нового общества, воспринимавших поставленные цели как свое личное дело. По оценке Сталина, главной силой исторических побед была “активность и самоотверженность, энтузиазм и инициатива миллионов масс рабочих и колхозников, развившими вместе с инженерно-техническими силами колоссальную энергию...” Вот подлинная, народная основа для *успешной* модернизации страны».

Отказ от рыночной экономики:

«Жизнь показала, что модернизация в России в рамках рыночного капитализма невозможна. Стране нужна социалистическая модернизация».

«Глобализация по-американски провалилась. Спекулятивный капитализм не может решить ни одной серьезной проблемы, стоящей перед человечеством. [...] Отказ от этой модели – главное условие выживания нашей державы. [...] Либеральный капитализм смертелен для России. Ей требуется модернизация на базе новой политики, основанной не только на достижениях науки и техники, но и на принципах патриотизма, справедливости и коллективизма. А это несовместимо с нынешней чиновничье-олигархической системой. [...] Правительство России продолжает фанатично держаться за дряхлые принципы первобытного капитализма, сохраняя религиозную веру во всемогущество «свободного рынка». [...] Те, кто не желают признавать разрушительный характер этой системы, по сути, препятствуют развитию России, способствуют ее уничтожению».

Политическая система, как тормоз модернизации

«Именно в политике нужно зачастую искать корни прогресса или, наоборот, технического и экономического застоя».

«Россия стремительно деградирует. Отсюда безучастное отношение немалой части общества к тому, что происходит со страной. Компрадорская “элита” этим с готовностью пользуется. Она не заинтересована в модернизации экономики и общественной жизни. Во-первых, потому что ее благополучие с лихвой обеспечивает модель обмена российских ресурсов на продукты чужого развития. А во-вторых, потому что *новые хозяева жизни видят в духовном развитии общества угрозу неокOLONиальной модели управления*. Нынешним обществом легче манипулировать, его легче дурачить и грабить. Власть не заинтересована в модернизации, поскольку не видит в ней практической выгоды, а видит и просто опасность».

Критика концепции «консервативной модернизации», как связанной с определенными классовыми интересами:

«Правящий класс вполне устраивает положение, когда колоссальная собственность, созданная трудом многих поколений, попала в руки кучки нуворишей, а десятки миллионов людей трудятся на них, оставаясь на грани нищеты. Нынешняя коррупционно-бюрократическая верхушка по своей природе препятствует развитию страны и губит ее».

«Либеральная» угроза модернизации:

«Мы обязаны иметь в виду и тот факт, что лозунги модернизации могут быть использованы для “либерального реванша”, ведущего к окончательному разрушению России. Такими идеями пронизан обнародованный в начале

февраля доклад “Россия XXI века: образ желаемого завтра”. Его авторы – Игорь Юргенс и Евгений Гонтмахер из Института современного развития, считающегося мозговым центром либералов. Под “обновлением” либералы понимают не научный и промышленный прогресс, не улучшение жизни абсолютного большинства, а фактический демонтаж государства, подчинение России их западным покровителям».

«Народный» характер модернизации, критика «верхушечной модели модернизации»:

«Кое-кто прямо говорит, что модернизацию может провести лишь “интеллектуальное меньшинство”, в дела которого несмышленное большинство не должно вмешиваться. [...] Это нежелание учитывать мнение всего общества лишь подтверждает тот факт, что *невозможно духовное единство, невозможен общенародный порыв к модернизации в стране, где разрыв между богатыми и бедными достиг невиданных размеров*. Где богачи вызывающе купаются в роскоши на глазах у тех, кто прозябает в нищете, а это более 30% населения. [...] *У верхушечной модели модернизации нет реальной опоры в обществе*. Более того, *нынешняя власть, как мы уже не раз отмечали, неспособна к созиданию*. Пока она проявила себя лишь в разграблении и разрушении огромного научно-технического потенциала, созданного нашим народом».

Модернизация на базе массовой мобилизации:

«Мы убеждены, что осуществить глубокую модернизацию можно, лишь мобилизовав все силы общества. Так было всегда в решающие моменты нашей истории. *Только когда патриотическая энергия народа включалась в осуществление замыслов вождей, тогда страну ждал успех*. Так было во времена Петра I, так было во времена индустриализации 1930-х годов. Так было в 1950-1960-е годы, когда мы первыми прорывались в космос.

Нынешняя российская верхушка хочет провести модернизацию на принципиально иной основе. Она пытается осуществить ее в интересах тончайшей правящей прослойки, на основе отказа от главных особенностей российской цивилизации, составляющих ее силу – коллективизм, справедливость, верховенство духовного над материальным».

Опора на «природный» коллективизм:

«Коллективизм вырабатывался самой природой русского общества. Нашему народу издревле приходилось вести хозяйство в исключительно суровых условиях. Это подтолкнуло крестьянина к опоре на общину. А постоянные нашествия извне сделали мощное централизованное государство условием выживания народа. *Так все предыдущие века шло собирание народных сил. Сейчас идет их беспардонное разбазаривание*. [...] Народные силы подрываются злобным антисоветизмом, навязыванием комплекса неполноценности русского человека. За этим кроется атака на патриотизм, преступное осквернение наших святых, великих подвигов и побед, пропаганда презрения к России и ее истории. Стрелы этой ядовитой пропаганды нацелены, прежде всего, в молодежь, порождая у нее массовую апатию, неверие в возрождение страны».

Роль культуры:

«*Возрождение России невозможно без духовного и физического развития граждан, без спасения культуры, прекращения ее коммерциализации*. Мы обязаны защитить русскую цивилизацию – основу единства многонациональной России, национально-культурные и духовные традиции всех народов страны. Наша партия первой подняла русскую тему. Мы убеждены, что без русской духовности, без национальной культуры, справедливости, без дружбы народов, без опоры на тысячелетние традиции мы не сможем выбраться из нынешнего омута. Духовный взлет нации будет и прекрасной почвой для новых побед на спортивных аренах. Спасение культуры – в социализме, обеспечивающем единство народа, социальное равенство и справедливость. При социализме достигается гармония

интересов человека и общества, создаются условия для развития личности, которая может обеспечить преобразование страны».

Блок 3: «Запад» + модернизация снизу

Эксперты, отнесенные к этому блоку, активно выступают против мобилизационного типа модернизации:

«Модель догоняющего развития с авторитарным режимом не подходит для решения задач современной модернизации, основанной на знаниях и инновациях»¹³⁷.

«Это мобилизационная модернизация, которую мы уже не раз проходили. Наиболее крупные, наверное, провели Петр I и Сталин. Они имеют очень похожие траектории. Какие? Рывок мобилизационными средствами – подрыв человеческого потенциала – демобилизация. Самый счастливый момент в этой траектории – “выход на дембель”, когда начальник лагеря объявляет: “Всем спасибо, все свободны”. При выходе на дембель достигаются самые приятные результаты, такие как выход в космос во времена Хрущева. Затем следуют релаксация, застой и сползание»¹³⁸.

«Я бы сказал, что кризис мобилизационно-модернизационной идеологии заложен в способе ее формирования. По-другому невозможно, когда нет внутреннего субъекта формирования ценностей – общества в форме нации»¹³⁹.

Евгений Ясин считает провалившейся попытку соединения либеральных реформ и бюрократического укрепления государства, проводившуюся с 2000 года. По его мнению, намеченные программы преобразований в сегодняшних условиях «будут иметь обратный результат»¹⁴⁰.

«Каждый из альтернативных вариантов требует складывания определенной целостной социально-политической структуры, способной реализовать избранную стратегию, включая экономику, политику, идеологию, правовую систему, компоненты которой поддерживали бы друг друга или, по крайней мере, были взаимно нейтральны, а не оказывались в конфликте, разрешимом только силой, авторитетом. Именно такой конфликт мы и наблюдали в последнее время. [...] Конструкция “либеральные реформы и управляемая демократия” была изначально неустойчива в силу внутренней противоречивости, отсутствия целостности»¹⁴¹.

Модернизация ассоциируется с формированием блока «ценностей». Так как содержание этого блока изначально неизвестно и не может быть кем-то установлено (ибо ценности должны быть признаны большинством), соответственно, необходима работа:

«Формирование гражданской нации, любой – немецкой, американской или русской – это горизонтальный процесс. Он продвигается в национальном диалоге, но каковы формы этого диалога? [...]

Национальный диалог о ценностях идет [...] через образы. Поэтому так важен разговор об истории. Прав Ренан, утверждавший, что нация есть набор ценностей и совместная гордость за историческое прошлое. [...] Другая возможная форма национального диалога – это разговор о долгосрочных целях развития»¹⁴².

¹³⁷ Ясин Е.Г. *Модернизация или разрушение*.

¹³⁸ Аузан А. *Пересчет маршрута*.

¹³⁹ Там же.

¹⁴⁰ Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. *Указ. соч.*

¹⁴¹ Ясин Е.Г. *Модернизация и общество*.

¹⁴² Аузан А. *Национальные ценности и конституционный строй. Часть 2. Русская сказка* // Новая газета. 2008. 21 января. № 4 (www.novayagazeta.ru/data/2008/04/17.html).

«Мы не получим национальных ценностей как ценностей нации, а не имперского этноса, если нет такой площадки, где сходятся ценности разных социально-экономических групп в пестроте нижней палаты парламента»¹⁴³.

«Идея смены утвердившегося в 2000-е годы социального контракта “путинского консервативного консенсуса” или “социального контракта”: “стабильность в обмен на лояльность”»¹⁴⁴.

Успешность перехода к инновационной модели развития связана с повышением «до максимума деловой активности», что, в свою очередь, «упирается в [необходимость] изменения институтов и культуры»¹⁴⁵. Ответ на вопросы «Чего не хватает, чтобы инновации стали действенным фактором в инновационном процессе?», «Что именно обуславливает отставание, можно ли его преодолеть, какие именно институты и элементы культуры надо менять, какие усилия и от кого для этого требуются»¹⁴⁶ Евгений Ясин дает в категориях дефицита социального капитала (доверия), гражданского общества (солидарности) и культурных ресурсов.

Эксперты, отнесенные к этому блоку, выступают против того, чтобы модернизация навязывалась «сверху». Александр Аузан вступает в полемику с Владиславом Сурковым¹⁴⁷. Для него «неприемлемо утверждение, что в России нет и не должно быть институтов. То есть что наша страна живет и будет жить без правил (формальных и даже неформальных)»¹⁴⁸. База модернизации видится им в социокультурной модернизации, осознании гражданами необходимости и возможности перемен.

«Если граждане определенных стран, определенных культур хотят жить лучше, причем у себя на родине, они должны понимать, что именно обуславливает их отставание, можно ли его преодолеть, какие именно институты и элементы культуры надо менять, какие усилия и от кого для этого требуются»¹⁴⁹.

Осуществляется поиск инструментов формирования осмысленного спроса на модернизацию, в частности, через изменение практик уплаты налогов:

«Мы сейчас пытаемся смоделировать такую штуку, чтобы человек мог хотя бы 1% от подоходного налога направить сам, мы начинаем искать направления, как бы на этот спрос воздействовать»¹⁵⁰.

¹⁴³ Он же. *Национальные ценности и конституционный строй. Часть 3: Спрос на демократию* // Новая газета. 2008. 28 января. № 6 (www.novayagazeta.ru/data/2008/06/16.html).

¹⁴⁴ «Власть дает населению экономическую стабильность, а население отказывается от активных политических прав» (Аузан А. *Россия – это поезд...*).

¹⁴⁵ Ясин Е.Г. *Модернизация и общество*. С. 35.

¹⁴⁶ Там же.

¹⁴⁷ Сурков В. *Русская политическая культура. Взгляд из утопии* // Кремль.org. 2007. 18 июня (www.kreml.org/opinions/152681586). См. также ответ Александра Аузана: «В.Ю. Сурков ссылается на Ивана Ильина, на Николая Бердяева и говорит о том, что культура определяет вечные особенности (настолько вечные, насколько вечна сама культура) политического строя России. Поскольку в русской культуре присутствуют такие свойства, как холизм, персонализм, идеализм, – это проявляется в политическом строе. Холизм: централизация власти, свойственная России независимо от конституционного порядка. Персонализм: человек – это институт в России. В России нет институтов, а есть люди. “Дальнзоркость русского взгляда”, как выразился Владислав Юрьевич: мы плохо видим ближайшие шаги, зато должны иметь некоторый образ светлого будущего. В итоге образуется некоторая понятная конструкция – централизованная власть, персональная власть, которая ведет Россию к некоторому образу будущего» (Аузан А. *Национальные ценности и конституционный строй. Часть 1* // Новая газета. 2008. 14 января. № 2 (www.novayagazeta.ru/data/2008/02/10.html)).

¹⁴⁸ Аузан А. *Национальные ценности и конституционный строй. Часть 1*.

¹⁴⁹ Ясин Е.Г. *Модернизация и общество*. С. 13.

¹⁵⁰ Аузан А. *Россия – это поезд...*

Сторонники этого подхода полагают, что «мы сейчас живем без ценностей (и в этом смысле не определены, не идентифицированы как нация)», что блокирует интеграцию и решение многих социальных проблем, в частности, связанных с миграцией¹⁵¹. «Не национальные ценности, а их отсутствие составляют сейчас проблему»¹⁵², соответственно, решение проблемы модернизации связывается с поиском следующих интегрирующих ценностей. Необходимо «пытаться положительно повлиять на процесс формирования национальных ценностей», которые, по версии Александра Аузана, связаны с «историческими свойствами этноса» и должны их уравнивать¹⁵³. Проблема «колеи», из которой необходимо выбраться, оказывается связана с «историческими свойствами этноса», в то время как выход из нее видится на пути формирования «ценностей»¹⁵⁴. Агентами формирования таких конструкций должно стать гражданское общество, обеспечивающее согласование «ценностей/редкостей», что позволяет достичь консенсуса, необходимого в том числе для того, чтобы «ценности» были не декларацией (спущенным сверху формальным правилом), а существовали в виде неформальных институтов, обеспечивающих интеграцию общества. Для того чтобы это случилось, государство должно перестать быть ценностью.

«Для накопления доверия важны ценности. Но когда идет поиск новых ценностей, очень легко происходит подмена. Новую модель государства возводят на прежний пьедестал – то советскую власть, то демократическую. Не важно, в каком виде государство становится ценностью. Демократия – это тоже не ценность, а инструмент. Только понимая это, можно что-то сделать с развитием демократии. Как и с рынком. [...]

Государство, возведенное в ценность, берет на себя формирование модернизационных ценностей – этим объясняется, почему государству удастся достичь не только экстенсивных результатов такой модернизации, но и интенсивных. Ведь были же замечательные научно-технические результаты, которых достигли при Сталине. Аксиома всех экономистов в том, что креативный труд не может контролироваться. И страх смерти тут ничего не решает, – решает фактор идеологии»¹⁵⁵.

¹⁵¹ Аузан А. *Национальные ценности и конституционный строй. Часть 2...* См. там же: «Все страны, которые были метрополиями больших империй, испытывают общую проблему: они не могут запретить миграцию, потому что это рикошет от существования прежних империй, но они каким-то образом должны интегрировать этих мигрантов. Как интегрировать? Просто потребовать законопослушности и знания языка? Нет. Понятно, что интеграция связана с социализацией мигрантов, то есть принятием этими мигрантами не только законов и языка, но ценностей».

¹⁵² Аузан А. *Национальные ценности и конституционный строй. Часть 3...* Александр Аузан дает специфическое (не социологическое) определение «ценности» как «редкости», в чем «этнос» испытывает дефицит. Поиск «ценностей» он описывает следующим образом. «Мы ищем редкое, то дефицитное, чего не хватает в народной жизни, потому что в народной жизни господствует (и должен господствовать, это правильно) многовековой этнический стереотип. Только он должен уравниваться» (Аузан А. *Национальные ценности и конституционный строй. Часть 2...*). «Ценность – это редкость. Это не привычки старого политического поведения, которые считаются политическим опытом и политической мудростью, – их как грязи. А ценность, господа, – это редкость. (Аузан А. *Национальные ценности и конституционный строй. Часть 3...*).

Гипотеза «что национальные ценности уравнивают этнические стереотипы» постепенно претерпевает трансформацию. Автор выделяет модернизированные нации, «у них ценности действительно уравнивают этнические стереотипы» и «традиционные этносы», у которых этого не происходит. «У них ценности подчиняются не законам дополнительности, а законам тождества» (Аузан А. *Снова мимо. Почему в России в очередной раз откладывается модернизация* // Новая газета. 2008. 20 ноября. № 86 (www.novayagazeta.ru/data/2008/86/17.html)).

¹⁵³ Большинство «этнических свойств» у этого автора «связаны с хозяйственной историей этноса».

¹⁵⁴ Такая логика понятна только в случае принятия предложенной автором трактовки ценностей. Ценности рассматриваются скорее как идеологические конструкции, существующие параллельно с эссенциалистски понимаемыми «свойствами этноса».

¹⁵⁵ Аузан А. *Пересчет маршрута*.

«Консерваторы/охранители» систематически обвиняют «либералов» в фиксации внимания на экономике и технологиях и игнорировании особенностей культуры. Косвенно эту претензию (до последнего времени) подтверждали сами «обвиняемые», которые «открыли» тему российской специфики на пути модернизации лишь в 2000-х годах. В тексте Евгения Ясина 2009 года можно обнаружить риторику «постановки проблемы». Само название «Культура и инновации. К постановке проблемы» символизируют «отставание» либералов. Их слабое («догоняющее») положение в дискуссии, в частности, выражается в том, что они **(а)** принимают основные базовые допущения (в частности «цивилизационный подход», выражающийся как в эссенциалистском использовании категорий «цивилизация», «этнос», так и в апелляции к теории Хантингтона, кросс-культурным исследованиям ценностей и т.п.), выработанные в (нео)консервативном политическом лагере; и **(б)** не дают достаточно аргументированного ответа на вопрос, почему в своих размышлениях и действиях не стоит руководствоваться идеей «особого пути». Характерным примером является высказывание Евгения Ясина:

«Многие русские национал-патриоты настаивают на том, что Россия – самостоятельная цивилизация, отличная и от Запада, и от Востока. Возможно, они правы, ибо мы во многом не похожи ни на кого. Но сегодня это имеет второстепенное значение, ибо страна сталкивается с новыми вызовами, на которые должна найти ответ. В том числе решить: относит ли она себя к какой-либо цивилизации или идет особым путем. Думаю, что при всех наших особенностях мы принадлежим к европейской цивилизации. Мы ее представляем на берегах Тихого океана. Так думает и большинство россиян»¹⁵⁶.

Принимая (в качестве допущения) идею, что мир разделен на «цивилизации»¹⁵⁷, Ясин попадает в ловушку. Он предпринимает слабую попытку критиковать «русских национал-патриотов», облаченную в форму индивидуального мнения («[я] думаю, что...»), но включаясь в игру на чужом («цивилизационном») поле, вынужден тестировать «Россию» и ее «народ» на культурную специфику, а затем рассуждать о том, как справляться с обнаруженными «культурными барьерами». Подвергая понятие «цивилизация» («культура») реификации, вкладывая в него эссенциалистский смысл, аналогичный тому, что вложен в категорию «этнос», он включается в борьбу за содержательное наполнение понятий «европейская культура». Характерная и для многих экспертов (социологов в том числе) эссенциалистская трактовка «культуры», «цивилизации», сочетается с тягой к макросоциологическим подходам в исследовании «культуры». В результате, исследовательский процесс, вместо изучения повседневных практик взаимодействия (в том числе, нерелефлексивных рутин жизни, отсутствие рефлексии над которыми зачастую и мешает нам меняться), превращается в рассуждения о среднестатистическом «россиянине»/«русском», о распределении в обществе абстрактного «доверия» и так далее.

¹⁵⁶ Ясин Е.Г. *Модернизация и общество*. С. 33-34.

¹⁵⁷ «Под цивилизацией условимся понимать совокупность стран и народов, объединенных общими культурными свойствами, сходством языков, институтов, ценностей, общностью исторической судьбы» (Там же. С. 13-14). Ясин выделяет пять основных цивилизаций (европейскую, включая Северную Америку, Австралию и Новую Зеландию; восточноазиатскую, включая Японию, Корею, Китай и страны китайского мира (Тайвань, Сингапур); южноазиатскую, главным образом Индию; исламскую (от Индонезии на востоке до Марокко на западе); латиноамериканскую. Россия приписывается к европейской цивилизации.

Блок 4: Консервативная модернизация

Алексей Зудин, один из авторов, которого можно отнести к этому блоку, написал, что «консервативная модернизация России безальтернативна»¹⁵⁸. Мы долго размышляли над этим фактом и пришли к выводу, что существенным отличием этой версии модернизации является то, что в ней невозможно увидеть более или менее четкий ориентир. Фокус на «стабильности» и «порядке» подвигает сторонников этого подхода к инструментальному использованию различных образцов, более подходящих к конкретной ситуации. В этом контексте нам представляется интересным тезис, сформулированный Ильей Калининым о «ностальгической модернизации», как политтехнологическом проекте, центральной практикой которого является игра на смене ориентиров при одновременной стабилизации авторитета¹⁵⁹.

В консервативной версии общая установка на мобилизационный сценарий сочетается с квазидемократической риторикой «запроса [на него] народа» («социальная база модернизации: путинское большинство») на «эволюционный» путь развития с опорой на «сложившиеся национальные демократические институты»¹⁶⁰. Если вспомнить стили внедрения новшеств (Эптер), то «консервативная модернизация» во многом соответствует мобилизационному стилю («духовно-коллективистскому») на основе персонифицированного руководства («независимо от формата “главного штаба” модернизации ее инициатор и главный актер – это, конечно, правящий тандем», «правлящий тандем задает сегодня новые критерии эффективности для элиты и внутриэлитных групп интересов»), доминировании массовой партии («“Единая Россия” – структурная основа путинского большинства и каркас национальной модернизационной коалиции») ¹⁶¹. Мобилизационный сценарий при этом рассматривается как гуманитарная инициатива власти, отказывающейся от «радикализма – масштабного насилия над обществом»¹⁶².

Узнав (от социологов¹⁶³), что на «старте проекта модернизации в России» «одним из главных запросов к власти со стороны большинства населения» является патернализм, спрашивают: стоит ли «разрушать или хотя бы плавно деконструировать» эту «довольно инертную коалицию, которая является социальной базой власти?», – и отвечают:

«Нет, не следует. Как раз напротив – она является высочайшей ценностью. Ведь институты неразвиты. Структура путинского большинства консервативна, однако именно в консерватизме – его сила. [...] В период модернизационных изменений потребность в массовой социальной поддержке власти лишь возрастает, а “переформатировать” его в “большинство модернизации” – задача заведомо нереалистичная. Именно соображения устойчивости системы в период изменений диктуют необходимость сохранения путинского большинства на неопределенно длительный период»¹⁶⁴.

¹⁵⁸ Зудин А.Ю. *Указ. соч.*

¹⁵⁹ Калинин И. *Указ. соч.*

¹⁶⁰ Бадковский Д., Виноградов М., Орлов Д. *Указ. соч.*

¹⁶¹ Там же.

¹⁶² Зудин А.Ю. *Указ. соч.*

¹⁶³ Авторы ссылаются на опрос Левада-Центра: «На вопрос социологов "Левада-центра": "Помните ли Вы, о чем говорилось в Послании Дмитрия Медведева Федеральному Собранию?" – на первом месте с результатом 50% находится ответ про то, что в послании речь шла о решении социальных проблем: пенсии, жилье, медицине, безработице, развитии моногородов. Про необходимость строить инновационную экономику запомнили 39%, про борьбу с коррупцией – 38%. Преодоление сырьевой отсталости и системные изменения в качестве образования назвали около 20% граждан; политические реформы и развитие демократии – 17%; то, что нам нужно преодолеть архаичное общество, в котором "вожди" принимают решения за всех – 8%» (Бадковский Д., Виноградов М., Орлов Д. *Указ. соч.*).

¹⁶⁴ Там же.

В контексте (центрированной на «стабильности») «консервативной модернизации», патерналистские установки населения рассматриваются не как «культурный барьер», а как ресурс модернизации. Аналогичную мысль о необходимости следовать «запросу народа» неоднократно высказывал Владислав Сурков¹⁶⁵. С такого рода «популизмом» активно спорят сторонники «демократической модернизации».

Алексей Зудин полагает, что «консервативная модернизация» является не столько предложением в ответ на «запрос российского населения», но инновационным решением возникающих в глобализирующемся мире проблем, причем предлагаемая идеология является не плодом размышления автора/группы авторов, но продуктом самого исторического процесса:

«Современный мир повсеместно актуализирует консервативные ценности, связанные с государством, безопасностью, семьей, порядком, силой, коллективной идентичностью. [...] Современный консерватизм – смелая идея и перспективный проект для XXI века. [...]

Консервативный модернизационный синтез обусловлен фундаментальным изменением самих условий человеческого существования в мире и востребован новым этапом глобального развития»¹⁶⁶.

В качестве основного доказательства необходимости «консервативной модернизации» Алексей Зудин выдвигает тезис о «катастрофичности» последствий «либеральных реформ», приведших к «деградации обширной части российского общества, которая оказалась ввергнута в архаическое состояние»¹⁶⁷. Либерализм ассоциируется с хаосом («вне связей с консервативными ценностями современный либерализм не имеет позитивного решения проблемы поддержания социального порядка в ходе модернизации»), а «устойчивое развитие» – с «порядком», основанным на «традиционных консервативных ценностях». Соответственно, дальнейшее движение по этому пути «бессмысленно и аморально», особенно в ситуации глобализации:

«Консолидация социального порядка, преобразованного глобализацией, становится возможной только на основе новых консервативных ценностей. [...] Обновление и ускорение развития [возможно] сочетать с укреплением ценностей, которые принято считать консервативными, например, иерархического порядка, воссоздававшегося на новых основаниях»¹⁶⁸.

Автор предлагает опереться на «современный консерватизм», основанный на «либерально-консервативном синтезе»:

«Это консерватизм, потому что он включает традиционные консервативные ценности, такие, как семья, ответственность, коллективная идентичность, государство, безопасность. Это консерватизм, работающий на обновление, потому что важное место в нем занимают новые ценности, которые ранее с консерватизмом не связывались – автономия личности, свобода, выбор и творчество, разнообразие, развитие, высокая оценка будущего.

Либерализм [же] разобщает, выхолащивает, опустошает и разрушает. Последовательное преодоление принадлежности и различий, прежде всего исторически приобретенных, а не просто заданных антропологическими

¹⁶⁵ См., например: Сурков В. *Указ. соч.*

¹⁶⁶ Зудин А.Ю. *Указ. соч.*

¹⁶⁷ «Либеральная модернизация оказалась однобокой и разрушительной. Продвижение вперед на одних направлениях оказалось сопряжено с движением вспять на других. Появление современных ценностей, институтов и практик сопровождалось деградацией обширной части российского общества, которая оказалась ввергнута в архаическое состояние. Радикальная реформа превращает перемены в социальное бедствие» (Зудин А.Ю. *Указ. соч.*).

¹⁶⁸ Там же.

свойствами человека, ведет к уничтожению сложности, подталкивает к переходу в состояние социального распада – и общества, и личности»¹⁶⁹.

В отличие от либерально настроенных экспертов, Алексей Зудин полагает, что «государство и безопасность» как ценность непроблематично сочетаются с ценностью «свободы», «творчества» и «разнообразия». Словесная эквилибристика позволяет признать ценность формирования автономной личности и одновременно подчинить ее действия «ценностями исторически сложившихся сообществ, частью которых они сами являются», превратить «либерализм» (в том числе политический) в идеологию унификации, упрощения, общественной аномии. Особая роль в оправдании отводится концепции «рукотворного мира» в рамках социального «конструктивизма»¹⁷⁰, в котором общество выглядит как созданная людьми хрупкая конструкция, которую необходимо охранять от внутренней (= разрушающей) дестабилизации. Тот факт, что эта конструкция «рукотворна» лишает ее «природной» устойчивости:

«В результате человеческих действий рукотворный мир может приобрести новые полезные свойства, а может и утратить уже имеющиеся. В результате человеческих действий он может быть разрушен – как по злой воле, так и из-за моральной и политической безответственности тех, кто действует. [...] Рукотворный мир постоянно нуждается в повышении своей устойчивости. Он накладывает на политических лидеров и тех, кто проектирует решения, огромную ответственность – моральную, политическую, историческую. Выбор в пользу консервативной модели перемен – признание этой ответственности»¹⁷¹.

В «рукотворном мире» ответственность, право тестировать действия других на «моральную и политическую безответственность», возлагается на «политических лидеров», «тех, кто проектирует решения». «Рукотворностью» объясняется и необходимость отказа от признания «самоценности» «свободной и автономной личности». Риторически это закрепляется в формуле: «свободная личность – основа современного общества», а «все, что угрожает современным устоям – угрожает свободе»:

«Индивидуальная свобода возможна только при сохранении и укреплении современных устоев – социального, правового, морального и политического порядка. [...]

Современный российский консерватизм признает центральное место, свободу и автономию личности – но не ее самоценность. [...] После того, как переход к рукотворному миру уже произошел, представления о самоценности личности теряют прежние основания. «Самоценность» превращается в синоним неполноценности личности и может становиться опасной – для себя, окружающих и современного социального порядка. Права личности, как и права собственности должны быть максимально защищены законом и обеспечены совокупной силой государства, но они не могут признаваться неприкосновенными и «священными» при любых обстоятельствах. [...]

Современный российский консерватизм отстаивает расширенную версию индивидуальности, центром которой выступает полнота и осмысленность человеческой жизни. Это означает признание безусловной ценностью принадлежности, необходимости связывания индивидуальных прав с социальной ответственностью, последовательного соотнесения индивидуальных действий с логикой общественного блага и коллективных ценностей. Решающее значение приобретает соотнесенность эффекта инноваций с общенациональной системой ценностей и целей, интересами участников и общественным благом той страны, в которой они реализуются. Никакие иные оценки в отношении применения инноваций не могут признаваться разумными и обоснованными. [...]

¹⁶⁹ Там же.

¹⁷⁰ Не путать с методологическим социологическим конструктивизмом.

¹⁷¹ Там же.

Индивидуальная свобода возможна только при сохранении и укреплении современных устоев – социального, правового, морального и политического порядка. Все, что угрожает современным устоям – угрожает свободе. Логика развития рукотворного мира предполагает постоянное расширение устоев, а не их сокращение или разрушение. Противоположная логика ведет рукотворный мир человеческой цивилизации к самоуничтожению. Устои – это то, что признается таковыми историческими сложившимися сообществами людей в конкретный период времени. Развиваться дальше возможно только через превращение воспроизводства и укрепления рукотворных устоев в важнейшую цель развития»¹⁷².

Предлагаемая Зудиным конструкция из «консервативно-либерального синтеза», «традиций», «нового коллективизма», «современного индивидуализма», «продуктивного труда как центральной социальной ценности», «модернизации ценностей связанных с потреблением», центральной роли православия в деле формирования нравственных ценностей¹⁷³ требует специального анализа. В его рассуждениях многие категории («устойчивое развитие», «индивидуализм», «коллективизм», «автономная личность») наделяются столь оригинальным смыслом, что оказываются способными работать исключительно на «консервативную модернизацию». «Автономная личность» обязана следовать «устоям», соответствовать моральным императивам, выработанным «ответственной политической элитой» и так далее. В целом, можно выдвинуть гипотезу, что «демократическая» риторика, слова, которые ассоциируются с политическим либерализмом, в этом случае обслуживают цели мобилизационной версии модернизации.

Все перечисленные выше логики обращения с «модернизацией» требуют дальнейшего, углубленного анализа.

ИССЛЕДОВАНИЯ

Социологические исследования (как правило, в форме опросов общественного мнения) оказываются востребованными для оценки отношения населения к модернизации (предлагаемой «сверху»); в деле поиска категорий населения, являющихся носителями «спроса» на модернизацию; для оценки потенциала включения различных категорий населения в модернизационный процесс (объемы накопленного в обществе культурного и/или социального капитала); оценки насколько существующие «культурные нормы» (неформальные институты) соотносятся с задачами модернизации. Для ответа на эти вопросы, как правило, используются макросоциологические подходы, которые позволяют разместить «русский народ» на «ментальной карте мира», соотнести наборы ценностей, существующие в российском и в «модернизированных» обществах.

В политической дискуссии опору на социологические данные мы обнаружили у Евгения Ясина, Александра Аузана, Владислава Суркова и авторов доклада «Консервативная модернизация – 2010» (Дмитрий Бадковский, Михаил Виноградов, Дмитрий Орлов). При этом из сходных

¹⁷² Там же.

¹⁷³ «Системе нравственных ценностей, исторически связанных в России с православным христианством, ныне питает и традиции светской культуры. Наука и религия обязаны объединиться в совместном “выращивании” новых смыслов» (Там же).

результатов социологических исследований (например, о патерналистских установках населения, о которых мы уже говорили выше) делаются принципиально различные выводы. У одних данные ФОМ становятся доказательством необходимости консервации русского политического «уклада» (Владислав Сурков), другие заняты вычислением «национальной формулы модернизации», в которой культурные особенности должны служить ресурсом преобразования (Александр Аузан).

Спрос на модернизацию

В исследовании, проведенном Институтом социологии РАН в 2010 году «Готово ли российское общество к модернизации?», был сделан оптимистический, расходящийся с доминирующим экспертным мнением, вывод:

«Российское общество в полной мере сохраняет тот интегральный социально-психологический импульс, который можно назвать волей к модернизации. И это проявляется [...] в общей направленности массового сознания [...] Модернизация является национальной целью, способной объединить (да и реально объединяющей) большинство россиян. И, несмотря на то что достижения современной России в плане социально-экономического развития достаточно скромны, ее граждане в целом оптимистично воспринимают перспективы модернизации»¹⁷⁴.

Процедура выработки такого суждения не представляется методологически корректной. Авторы, не давая аналитического определения понятию «модернизация» (ни в начале, ни в конце исследования), суммируют представления информантов, вкладывающих в понятие совершенно различный смысл. Такая процедура не позволяет понять, какую именно версию модернизации население «в целом воспринимает оптимистично». Как мы пытались показать выше, экспертное сообщество предлагает массу вариантов понимания этого феномена (и слова), взаимно исключающих друг друга.

Кроме того, как пишет Александр Аузан, «спрос – это всегда плата, совершенно не обязательно деньгами, может быть усилиями, участием, отказом от чего-то, самоограничением и так далее»¹⁷⁵. Без учета готовности вложить в модернизацию собственные ресурсы исследование спроса лишено практического (но имеет политический!) смысла.

Из приводимых специалистами ИС РАН данных очевидно, что «западный вариант» не является консенсусным, причем ситуация принципиально не меняется даже в мегаполисах:

«Опыт сближения постсоветской России с Западом оказался разочаровывающим, а надежды которые возлагались на этот процесс, преувеличенными. [...] К середине 1990-х годов в массовом сознании постепенно утверждается мнение, что западный путь развития, при всех своих привлекательных сторонах, для России не подходит. В этом новом контексте культурно-историческая самобытность России интерпретируется уже не как «проклятье», а как непреходящая базовая ценность. [...] Как показал проведенный опрос, в настоящее время почти половина наших сограждан (а, более точно, около 47% наших сограждан) безусловно, согласны с тезисом о том, что России нужны не либерализм, индивидуализм и западная демократия, а чувство общности, коллективизм и жестко управляемое государство. Тех же, кто это утверждение опровергает [...] – четверть опрошенных. [...]

¹⁷⁴ Готово ли российское общество к модернизации? С. 228-229.

¹⁷⁵ Аузан А. Россия – это поезд...

Каждый третий [из числа жителей мегаполисов] признает западную модель универсальной, а двое из трех пополняют ряды оппонентов данной точки зрения»¹⁷⁶.

Единственный критерий, по которому наблюдается принципиальное расхождение в предпочтении («западный» – «самобытный») – это возраст. В «младших возрастных когортах» (до 30 лет) наблюдается предпочтение «западного» варианта (за него высказываются 41%, 31% за «самобытный»)¹⁷⁷. Авторы отмечают, что «доля не определившихся в этом вопросе в целом по выборке доходит до 28%» (304), но этот факт, не заставляет их усомниться в корректности постановки вопроса.

В целом авторы описывают массовые антизападные настроения при выяснении того, «что же разделяет сегодня Россию и Запад, способствуя отчуждению россиян от западного опыта и западных ценностей?»:

«Россияне убедились, что они коренным образом расходятся с Западом в понимании модели модернизации России. Акцент на проблематику демократии, создание “благоприятного инвестиционного климата” и выращивание в России инфраструктуры лояльных к Западу НКО не пользуется сочувствием основной массы россиян. Они хотели бы совсем иного – сотрудничества в области производства знаний и технологий, но как раз к этому-то западные партнеры не проявили практически никакого интереса. В итоге за последние годы в российском обществе сложилось устойчивое мнение, что европейцы относятся к своему восточному партнеру чисто прагматически, причем в самом узком и приземленном смысле слова. Мало кто из наших респондентов полагает, что европейцев могут интересовать интеллектуальные достижения и культурный потенциал России [...] почти 60% убеждены, что европейцам нужны только российские природные ресурсы»¹⁷⁸.

Сама постановка вопросов и изложение результатов заставляет говорить об ангажированности авторов опроса. Использование таких фраз как «выращивание в России инфраструктуры лояльных к Западу НКО», закавычивание (ироническое?) «благоприятного инвестиционного климата», сам акцент на «отчуждении россиян от западного». При этом само наличие у респондента опыта соприкосновения с «европейцами», с «западным опытом и ценностями» никаким образом не отслеживается. Исследование стереотипов (во многом формируемых СМИ) подталкивает авторов к политически значимым выводам о роли «мнения народа» в принятии политических решений и месте тех, кто занят в узком сегменте (исследования «ценностей» и «менталитета»), в понимании перспектив развития общества:

«Присоединится ли все-таки Россия к Западу или предпочтет какой-то иной путь, в конечном счете, зависит не от субъективных намерений российских реформаторов, а от того, насколько комфортны западные ценности и модели для большинства россиян. А это в свою очередь заставляет задуматься над своеобразием российской и русской ментальности, над тем, насколько похожи культурно-психологические профили россиян и людей западной культуры»¹⁷⁹.

¹⁷⁶ *Готово ли российское общество к модернизации?* С. 303-304

¹⁷⁷ Эта же категория населения существенно отличается от «среднего» при стремлении видеть Россию частью Европы (Там же. С. 305) и в выборе между «хорошими семейными и дружескими отношениями» и «доступом к власти и возможностью оказывать влияние на других». «Власть» важна для 20% по выборке в целом и для «почти трети опрошенных в младшей возрастной когорте» (Там же. С. 312). Интересно, как авторы объясняют этот факт: это «довольно естественно объясняется недостатком жизненного опыта» (Там же. С. 312).

¹⁷⁸ Там же. С. 304-305.

¹⁷⁹ Там же. С. 306.

Предполагается, что сопоставление среднестатистических «профилей» «представителей культур» способно пролить свет на перспективы модернизации. Такое сравнение производится методами кросс-культурных исследований.

Исследования ценностей

Как уже говорилось, большинство участников дискуссии связывают успешность проекта с учетом исторического пути, культурной специфики России, глубинных, исторически сложившихся мировоззренческих и поведенческих практик, конституирующих определенный («русский», «российский») тип личности. Исключение составляют те, кто полагает, что «модернизация должна быть освобождена от идеологии»¹⁸⁰. Другие полагают, что без идеологии (системы ценностей) движение невозможно, вопрос в том, что мы рассматриваем как «ценность», кто и как формирует эту систему ценностей¹⁸¹.

В основе большинства социологических (и околосоциологических) исследований модернизации присутствует сравнение России с «современными/модернизированными обществами» по критерию разделяемых в обществах ценностей или уровню «модернизованности сознания»¹⁸². Предполагается, что результат сравнения «россиян» с жителями «модернизированных обществ» поможет понять «что именно обуславливает отставание, можно ли его преодолеть, какие именно институты и элементы культуры надо менять, какие усилия и от кого для этого требуются»¹⁸³. Предполагается, что «для модернизирующихся стран характерно, [...что] люди начинают воспринимать государство, как неотчужденное от них. [...] “Присвоение” людьми государства – общий признак движения к модернизации»¹⁸⁴. Тестирование на наличие этих ценностей у российского населения приводит к противоречивым результатам.

Макросоциологические подходы

Используя «этнометрию»¹⁸⁵ (в частности, Гирта Хофстеда), исследователи стремятся определить «особенности [российского национального] менталитета в сравнении с другими странами», обозначить «место России на “ментальной карте мира”»¹⁸⁶. Результат мало чем отличается от того, что нам известно из русской философии XIX века, но теперь он выражен «научным» языком (графики, распределения, таблицы). Например, многократно тиражируемые картинки «места России на условной ментальной карте мира» в очередной раз (теперь наглядно)

¹⁸⁰ «[М]одернизации – это преимущественно экономические и политические предприятия, которые в течение десятилетий меняют культурный облик общества» (Иноземцев В.Л. *Указ. соч.* С. 52-53). «[...]Модернизации] становятся возможными не по причине существования определенных традиций, а в силу того, что новые открывающиеся перед социумом возможности позволяют разрушить и отбрасывать такие традиции» (Там же. С. 79).

¹⁸¹ Выше обсуждался вопрос об опасности восприятия как «ценности» «государства», «демократии», «рынка» (Аузан А. *Пересчет маршрута*).

¹⁸² Тихонова Н.Е. *Социокультурная модернизация в России (опыт эмпирического анализа)* // *Общественные науки и современность*. 2008. № 2. С 5-23; Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. *Указ. соч.*; *Готово ли российское общество к модернизации?*; Аузан А. *Россия – это поезд...*

¹⁸³ Ясин Е.Г. *Модернизация и общество*. С. 13.

¹⁸⁴ Аузан А. *Россия – это поезд...*

¹⁸⁵ «Направление этносоциологических исследований, которое анализирует ментальные характеристики различных этнических групп с использованием формальных (математических) методов» (Горшков и др., 2010:274).

¹⁸⁶ *Готово ли российское общество к модернизации?* С. 274.

доказывают известный со времен дискуссии «западников» и «славянофилов» тезис о «промежуточном [между западом и востоком] положении России»

«Суммируя наш анализ “ментальных карт”, мы видим, что Россия только один раз попала на периферию группы стран Запада. На остальных ментальных картах мира наша страна не относится ни к Востоку, ни к Западу. Как правило, Россия оказывается, так сказать, в ментальной изоляции. Из этого можно сделать вывод, что Россия либо промежуточная между блоками стран Востока и Запада, либо (что более вероятно, учитывая, что в ряде случаев она оказывается не просто между ними, а вообще вне обоих этих кластеров) она характеризуется качественной спецификой ментальности. Таким образом, в делящейся уже третий век дискуссии о том, что же такое Россия – отсталый Запад? Передовой Восток? Самобытная “третья сила”? – ближе всего к истине, видимо, находятся сторонники самобытности российской цивилизации»¹⁸⁷.

Для проверки этого вывода авторы предпринимают следующее:

«[Осуществляется переход] от простейших ментальных карт, основанных на двух показателях, к более сложной ментальной карте, построенной на основе многомерного шкалирования, [...но и здесь Россия] оказалась за рамками и Запада, и Востока, однако сближается в большей степени все же с Западом. Ее ближайшие страны-соседи – Израиль, Бельгия, Венгрия, Франция и Италия. Поэтому на вопрос о том, является ли Россия европейской страной, можно дать ответ в следующей форме: да, является примерно в той же степени, как и Израиль. Этот вывод кажется парадоксальным, но такова объективная реальность»¹⁸⁸.

Само вычисление такого «места России» опирается на сильное допущение, что в разных странах люди сходным образом понимают, что такое «свобода», «индивидуализм», и соответственно, суммарное количество выборов «свободы» в одной стране возможно сравнивать с аналогичной суммой по другой¹⁸⁹. Но сами же исследователи утверждают, что для «русских» характерно понимание «свободы» как «воли», в то время как для «запада», «свобода – это ответственность».

В основе многократно воспроизводимой методики Гирта Хофстеда – (архаичная) оппозиция Восток–Запад и набор «базовых показателей национальной культуры» (индивидуализм (коллективизм), (низкая/высокая) дистанция власти, маскулинность (феминность), (высокое/низкое) избегание неопределенности). Некоторые авторы оценивают выделяемые показатели по критерию «конкурентных преимуществ или недостатков» (в частности, Александр Аузан).

а) Индивидуализм. Сотрудники ИСРАН, проводившие исследование «Готово ли российское общество к модернизации» указывают, что в советском обществе «личные интересы человека всегда соизмерялись соответствием их групповым интересам», а современные россияне по показателю «индивидуализм» «близки жителям Чехии, Мальты, Польши, Люксембурга и Эстонии. [...] Величина этого показателя в современной России сильно отличается от ситуации с ним в

¹⁸⁷ Там же. С. 288-289.

¹⁸⁸ Там же. С. 289-290.

¹⁸⁹ Кросс-культурные исследования проводятся на фоне концептуальной мешанины, происходящей в головах россиян. Сами исследователи общественного мнения отмечают «особое» понимание «россиянами» «частной собственности» (Тихонова Н.Е. *Социокультурная модернизация в России...* С. 19), «рыночной экономики» (Там же. С. 19), «демократических свобод» и так далее.

коллективистических странах [= на Востоке] и немного “не дотягивает” до показателей основной массы индивидуалистически ориентированных стран Запада» (Горшков и др., 2010:276)¹⁹⁰.

Россию традиционно относили к «коллективистским странам»¹⁹¹, но в настоящее время все чаще ведется разговор о том, что «коллективизм как принцип этнического поведения в России – миф» (Аузан А. 2008б). Теперь то, что считалось «коллективизмом» предлагается рассматривать как проявление высокой степени «индивидуализма»¹⁹². «на самом деле, русские – одна из самых индивидуалистических наций, которые попадают под исследование, вообще не коллективистская, наверное, поэтому культура все время предлагает разные типы коллективизма» (Аузан, 2011).

Атомизация. Э.Паин объясняет ее разрушением «традиции», А.Аузан отсутствием «ценностей» (редкостей) и «полным разгулом антиколлективистского этнического стереотипа»¹⁹³ (Аузан А. 2008в), Е.Ясин – низким уровнем доверия.

б) *Отношение к власти.* Измерение в ходе кросс-культурных исследований «дистанции власти» приводит исследователей к «любопытному парадоксу». По данному показателю Россия оказывается «наравне с Ирландией, Швейцарией и Германией». Парадокс, по мнению авторов, заключается в том, что «Россию считают страной с авторитарными традициями, между тем данные опроса характеризуют нашу страну как вполне демократическую по своей ментальности. Ведь даже США имеют более высокий показатель «дистанции власти», чем наша страна» (Горшков и др., 2010:278). В своих объяснениях этого парадокса исследователи опираются скорее на жизненный опыт и воспроизводят расхожие стереотипы, чем на данные исследования. Они указывают на двойную мораль: «российская демократичность – это либерализм на словах и „знание своего места“ на деле». Мысль, что «существование такого противоречия имеет исторические корни» также не опирается на эмпирические данные (Горшков и др., 2010:283).

«... ответы россиян на вопросы, связанные с «дистанцией власти» показали, что они высоко ценят, когда им дают возможность высказать свое мнение и не очень боятся высказать несогласие с мнением начальства. Казалось бы, это формирует необходимую основу для демократических практик, но не все так просто. На практике россияне привыкли к четкой иерархии и к необходимости устанавливать со своим начальством хорошие отношения. Получается, что

¹⁹⁰ Комментируя данные, авторы (не замечая того) критикуют методику: «российский показатель «индивидуализма» тоже обладает своей спецификой. Вместо того, чтобы проявлять единообразие в восприятии ценностей данного культурного блока, россияне снова демонстрируют гремучую смесь из разнонаправленных ценностных установок. Отвечая на вопросы анкеты, они проявляют индивидуалистические качества в тех случаях, когда дело касается их отношения к группе: свою личную жизнь они ставят на первое место, а при выборе работы думают не о благе общества, а о возможностях самореализации. Однако в тех случаях, когда речь заходит об отношении группы к ним, россияне неожиданно превращаются в коллективистов. Таким образом, можно зафиксировать, что россияне сохранили с советских (если не с еще более ранних) времен уверенность, что группа должна оказывать им поддержку и заботиться об их нуждах, но при этом уже не очень склонны жертвовать своими интересами ради этой группы. В итоге «соседями» России в этом отношении оказываются Финляндия, Австрия, Германии, хотя наполнение показателя «индивидуализма» у них складывается иначе» (Горшков и др., 2010:283-284).

¹⁹¹ О том, что это является конвенцией, говорит, например, то, что это как установленный «факт» предлагается в школьных учебниках обществоведения.

¹⁹² Так, например, небольшая дистанция (например, в очереди) объясняется тем, что «мы боимся, что кто-то влезет между людьми в очередь. Это такая высокая степень взаимной несогласованности и недоверия, что людям приходится «сжиматься» вместе. А вот чтобы уравновесить это свойство в разные исторические эпохи на разных фазах бытования этноса, нужны были общинность, соборность, советский коллективизм, сказка про «Ледяную избушку» – что-то, чтобы скомпенсировать это» (Аузан А. 2008б).

¹⁹³ «Мы видим вокруг себя такую рознь и разобщенность, что ни о каком гражданском давлении не приходится говорить» (Аузан, 2008в).

российская демократичность – это либерализм на словах и «знание своего места» на деле. Более того, можно предположить, что открытое высказывание вслух своего мнения не играет в России той роли, которое оно традиционно играет в странах запада. В нашей стране исторически принято ругать свое руководство: никто этого не боится, а полная лояльность к руководству воспринимается как подхалимаж и желание выслужиться. Руководство, со своей стороны, научилось использовать «клапан» в виде массовых собраний, на которых подчиненные могут «выпустить пар». Таким образом, за поразительно низким российским показателем «дистанции власти» стоят во многом противоречивые установки. На деле в России нет ни признания равноправия, ни почитания власти. Одна сторона делает вид, что проводит политику, основанную на мнении большинства, а другая делает вид, что выполняет спущенные «сверху» решения. Существование такого противоречия имеет исторические корни, и, например, в Америке призыв «все отнять и поделить» категорически не вызывает сочувствия, а в нашей стране – вызывает и всегда вызывал» (Горшков и др.,2010:283).

в) *Феминность*. В отличие от ценностей, распространенных в «маскулинных обществах» (стремление к максимизации дохода и признания, продвижению вперед (например, карьерный рост), борьбе (конкуренция)), в России обнаруживаются «женские черты» (ценности поддержания дружеских отношений, кооперация, комфорт, безопасность). По этому показателю Россия расположена «на одном уровне с такими странами как Таиланд, Гватемала, Уругвай, Южная Корея» (Горшков и др.:279). «Отметим, что одними из главных черт россиян, которые отмечают иностранцы, являются гостеприимство, доброта и отзывчивость. Все эти качества – основа феминной ментальности, а сама «женственность» русской души не единожды становилась темой дебатов среди русских философов [ссылка на Лосского, Бердяева, Ильина, и т.п.] (Горшков и др.:279).

«Россию следует считать умеренно феминным обществом [...] Хотя современные рыночные реформы приучили россиян обращать особое внимание на ценности благосостояния, успеха и служебную карьеру, тем не менее вряд ли можно утверждать, что наши сограждане готовы к правилам игры «каждый сам за себя». Карьеризм, погоня за жизненными благами воспринимается большинством россиян хотя и с пониманием, но с некоторым оттенком брезгливости. Идеалом считается, когда доход, престиж и служебный рост приходят «сами собой». Внимание к отношениям, к личности во многом определяет наши связи с окружением. [Хорошему человеку, но плохому работнику легче удержаться на работе] отсюда же проистекает обмен дарами и услугами не только между родственниками, но и между коллегами по работе, что считается признаком «хорошего тона». Несомненным признаком феминной культуры является характерный для России постоянный поиск при трудностях ответа не на вопрос «Что делать?», а на вопрос «Кто виноват?», чтобы свалить на виновного все ошибки и неудачи. (Горшков и др.:284-286)

г) *Избегание неопределенности*. По показателю «избегание неопределенности» выделяются «культуры с повышенной степенью беспокойства» и «спокойные культуры» (Горшков и др.

2010:280). Россия относится к группе стран с весьма высоким «избеганием неопределенности»¹⁹⁴. Аналогичный показатель наблюдается у граждан Словакии, Румынии, Сербии, Японии и Польши».

У россиян весьма высокое «избегание неопределенности». Можно предположить: то, что считают российской тягой к авторитаризму, на самом деле проявление высокого «избегания неопределенности», отражающего стремление к законам, правилам и порядку в ситуации вечной нестабильности российской жизни и незащищенности в ней отдельного человека. Этим объясняется парадоксальное противоречие между авторитаризмом, характерным для российской цивилизации, и низкой «дистанцией власти», присущей российской ментальности. Россияне любят равноправие, но безумно боятся неожиданностей, поэтому они готовы терпеть (но не любить!) авторитарные режимы, которые гарантируют устойчивый порядок вещей» (Горшков и др.:288).

Способность к инновациям

Многие эксперты говорят о высоком уровне креативности при низкой технологической культуре в России. Наличие креативности объясняется тем, в частности, что «русский этнос» «полукочевой» потому в нем не развиваются свойства «оседлых земледельческих», для которых «развитие связано с интенсификацией использования уже известного объекта, и здесь очень важны стандарт и технология». «У русского этноса этого нет, потому что здесь все время идет освоение нового поля, здесь стандарт не имеет смысла, его придется менять, поскольку объект меняется. Поэтому возникают, развиваются, закрепляются свойства креативности, но притом нетехнологичности поведения. Поэтому в нашей стране так характерно возникновение многочисленных замыслов, которые до конца не доводятся» (Аузан А.2008б). Автор рассматривает это как «многовековой этнический стереотип», которому необходимо противопоставить «ценность» «обучение технологиям, тому, чем Россия природно не владеет».

Лебедева, Н.М., Ясин Е.Г. развивают подходы, предложенные в исследованиях:

1) Shane (1992), который выделял два культурных измерения, влияющих на способность общества генерировать инновации: а) степень иерархичности (горизонтальности-вертикальности) общественного устройства¹⁹⁵; б) индивидуализм¹⁹⁶, – и делал вывод, что индивидуалистические и неиерархические (горизонтальные) общества склонны к инновациям и изобретательству, а вертикальные и коллективистские нет. Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. полагают, что «исходя из теории Шварца, резонно предположить, что ценности полюса открытости к изменениям [...] соотносятся со стремлением к творчеству и инновациям, а ценности противоположного полюса – сохранение

¹⁹⁴ «Культура высокоэмоциональная, представители таких культур характеризуются высоким уровнем потребления алкоголя (т.к. стресс), другим способом регуляции культурного невротизма является минимизация беспокойства посредством введения формальных и неформальных правил поведения. Страны, предпочитающие большое количество правил, относятся к культуре с высоким «избеганием неопределенности» (Горшков, 2010:280).

¹⁹⁵ На творческую активность отрицательно влияет бюрократизация, иерархичность, развитая система контроля (доминирование правил и процедур), нежелание изменений, характерное для иерархических структур. Позитивно: открытость и многомерная коммуникация, децентрализация, доверие (высокий уровень социального капитала), трудолюбие, настойчивость, готовность системы к изменениям).

¹⁹⁶ Творчество связано со свободой; доступом к внешней информации, который легче обеспечивается в индивидуалистической культуре; поощрение индивидуального развития, признание; малыми фирмами; поддержка руководства, равенство в отношениях; независимость, нонконформизм.

[...] – характеризуются негативной связью со стремлением к инновациям (Лебедева, Ясин, 2009:20);

2) Schwartz, Bilsky (1987), Schwartz, Bardi (2001), которые сгруппировали ценности в десять блоков (типов мотивации) и организовали их в ценностно-мотивационные оппозиции, расположившиеся на двух биполярных осях: а) открытость к изменениям (самостоятельность, универсализм) – сохранение (традиция, конформность, безопасность) и б) самоутверждение (власть, достижение, гедонизм) – выход за пределы своего я (универсализм и благожелательность) (Лебедева, Ясин, 2009:18-20).

Рассмотрим на примере этого текста (Лебедева, Ясин, 2009) логику установления связи между «модернизацией» (в данном случае, формированием «инновационной экономики») и «базовыми культурными ценностями»: а) единственная возможность стать современным обществом – сформировать инновационную экономику; б) данные исследований показывают, что современная российская экономика не является инновационной; в) (вводится допущение¹⁹⁷) «развитию отечественных инноваций в целом и рынков инновационных продуктов в частности препятствует не столько технологический, сколько культурный барьер». Чтобы сформировалась инновационная экономика, необходимы изменения «социокультурные и организационные основ современной экономики (и общества в целом)». Но: г) (следующее допущение) в обществе существует «сопротивление социальным инновациям и нежелание их вводить». Соответственно, д) возникает задача установления причин этого сопротивления, которые обнаруживаются «в самой природе» («культурной и социально-психологической») социальных инноваций. Такие инновации затрагивают «самих людей, их статус, привычки, установки, поведение, ценности и представления»; «традиционный уклад общества, его социальные институты, сложившиеся экономическую и политическую системы, модели межличностных отношений»; за этим следует е) вывод: «за перечисленными причинами стоят базовые культурные ценности – мощный смыслообразующий и мотивирующий конструкт».

Способность к инновациям оказывается связанной с устойчивым «мощным смыслообразующим и мотивирующим конструктом», который описывается в категориях «цивилизационных различий», нуждающихся в исследовании с помощью кросс-культурных исследований, в ходе которых сравниваются усредненные (внутри страны) «ценности». Макроподход предполагает отказ от постижения (тесно связанных с конкретным социокультурным микроконтекстом) культурных рутин, не рефлексивных «практик», образующие каркас повседневных взаимодействий. Когда исследователи обращаются к исследованию феноменов меньшего, чем «цивилизация» масштаба, например, культуры российских предпринимателей, то не обнаруживают в ней ничего особенно «русского» (Чепуренко, 1999).

Мы пытались разобраться во всех хитросплетениях рассуждений о «ценностях» «базовых» и не слишком, представленных в тексте (Лебедева, Ясин, 2009), но, как нам представляется, на

¹⁹⁷ Чуть ниже авторы указывают, что «связь между культурными ценностями, с одной стороны, и инновационностью и изобретательностью членов общества, с другой, недостаточно изучена».

поверку «культурный барьер», с которого начинают авторы¹⁹⁸, оказывается бюрократическим, связанным с отсутствием политической воли к массовому тиражированию через институты социализации ценностей, характерных для инновационных экономик. Студенты (по крайней мере «москвичи») креативны не менее «канадских»¹⁹⁹ или «американских»²⁰⁰: «по креативности и способности к инновациям наши студенты не отличаются от американских и канадских, даже в чем-то превосходят их» (там же:20). На предприятиях есть «новаторы» с набором ценностей, характерным для инновационной экономики (самостоятельность, свобода выбора, творчество, познание, новизна и состязательность в жизни, стараются быть автономными и независимыми, выражать свои собственные интересы, стремятся к достижению успеха, не подстраиваются под окружение),²⁰¹ и способностью «менять под себя среду», производить «инновационный климат» (там же:23-24). Несмотря на доминирование «в реальности» (т.е. во мнениях информантов) иерархических типов корпоративной культуры, предпочтение информанты отдают эгалитарной (основанной на равноправии) модели корпоративной культуры (ценность низкой дистанции власти, положительное отношение к индивидуализму, отрицательное к ценностям власти и традиции)²⁰².

Авторы сами пишут в конце статьи, что «инновация по-русски требует:

- введения в систему образования ценности самостоятельности и установки на новаторство (с акцентом на удовлетворение, приносимое творчеством);
- смены установок в обучении с зазубривания материала на генерирование новых идей;
- формирования навыков настойчивости в отстаивании собственных идей, нонконформизма – в частности, при помощи так называемых тренингов ассертивности;
- внедрение организационных культур эгалитарного типа [...];
- создание коллективов, где тон задают новаторы, а также поощрения их инновационной активности и поддержки инновационного климата;
- образования менеджеров: руководство должно быть креативным и не бояться риска» (Лебедева, Ясин, 2009:25).

¹⁹⁸ «... в планируемые процессы вмешивается неучтенное обстоятельство, а именно культура, или национальный менталитет, выражающийся в веками накатанных, привычных моделях поведения, в основе которых лежат неосознаваемые и потому особенно прочные (и трудные для анализа) культурные ценности и представления» (Лебедева, Ясин, 2009:17).

¹⁹⁹ В ходе исследования, проведенного в 2008 году в России и Канаде (с участием «трех групп студентов из культурных ареалов с неодинаковой степенью модернизованности: канадцы, москвичи, учащиеся вузов ЮФО») «различий между московскими и канадскими студентами не найдено», зато таковые нашлись между «москвичами» и «их сверстниками из ЮФО» (Лебедева, 2001).

²⁰⁰ Это установлено в ходе «кросс-культурного» исследования, организованного выпускницей магистратуры ГУ ВШЭ А.Я.Каллер в России и в США в 2009 году. (Лебедева, Ясин, 2009:20).

²⁰¹ Авторы ссылаются на результаты магистерского исследования студентки ГУ-ВШЭ О.Ковалевой «Ценности и отношение к инновациям», проведенное под руководством Н.С.Лебедевой на ряде российских предприятий в 2008 г. (Лебедева, Ясин, 2009:22).

²⁰² Такой вопрос был поставлен в рамках предпринятого в 2008 году Лабораторией социально-психологических исследований ГУ-ВШЭ проекта «Социокультурные факторы экономического развития». Из данных исследования следует, что «широко распространенные культурные модели коллективизма, иерархии, традиционализма, конформности, испытывают серьезное давление со стороны индивидуализма и эгалитаризма – главных стимуляторов инновации» (Лебедева, Ясин, 2009:23).

Разговор о «культурных барьерах» приводит к обсуждению социальных технологий взращивания свободной личности, способной к инновациям. «Барьеры» носят институциональный, а не персональный характер и никакого отношения к «русскому национальному характеру» не имеют. Разговор в категориях «базовых ценностей», изучаемых через индивидуальные мнения, а не через то, каким образом организованы сообщества, постоянно сбивает с толку.

«Сейчас уже многие понимают, что обязательным условием инновационных преобразований является преодоление культурного барьера, прежде всего, традиционно патерналистских и иерархических моделей на всех уровнях, губящих всякую инициативу и творческие порывы и в итоге препятствующие рыночным процессам. Они зиждутся на ценностях власти, безопасности, конформизма» (Лебедева, Ясин, 2009:24).

Возникает ощущение, что авторы призывают воспитывать население в духе ценностей, способствующих инновациям (свобода, индивидуализм и т.п.), а не менять институциональную среду. А результаты такого рода воспитательных программ нам всем хорошо известны по программам воспитания «толерантности», например. Когда ценность «толерантности» насаждается вполне авторитарными методами и формирует (в лучшем случае) «конформизм». Существует потребность в глубоком (антропологическом) исследовании современной российской школы и, более широко, педагогического образования. Для того, чтобы сделать возможными институциональные изменения, необходимо хорошо понимать, как институты, связанные с социализацией, работают в настоящее время. Кросс-культурные исследования и массовые опросы ответов на эти вопросы дать не способны.

Обратимся еще к одной работе, где эмпирической базой анализа стали исследования Института комплексных социальных исследований РАН и Института социологии РАН «Граждане новой России: кем они себя ощущают и в каком обществе хотели бы жить?» (1998, 2004, 2007гг), «Собственность в жизни и восприятии россиян» (2005), «Городской средний класс в современной России (2006)²⁰³. Н.Е. Тихонова с группой предпринимает «детальный анализ полуторавековой истории формирования концепции модернизации и тех признаков, которыми общества модерна отличаются от обществ традиционного типа» (Тихонова, 2008:7). Она представляет таблицу соотношения особенностей «традиционных и современных обществ в работах классиков социальной мысли», перечисляя следующие характеристики «современных обществ»: ориентация на саморазвитие, свободу и достижения, десакрализация, доминирование частной собственности, плюрализм интересов и размывание дихотомии «мы»-«они», внутренний локус-контроль, индивидуализм, нонконформизм, целерациональные действия и т.п. (Тихонова, 2008:8-9). Этот набор принципиально совпадает с традиционными описаниями «модернизированных обществ», о которых мы говорили в начале (*западный подход*).

²⁰³ Все исследования проводились по общероссийской выборке численностью от 1750 до 3000 чел.

На основе этого исследователи выделяют «21 индикатор степени модернизованности сознания и поведения россиян»²⁰⁴. В числе черт «социокультурной специфики России» Н.Е. Тихонова выделяет, в частности, *отношение к рыночной экономике*. «Данные исследований позволяют говорить об устойчивом тяготении россиян к смешанной экономике с сильной регулирующей ролью государства и его доминирующим присутствием в большинстве отраслей» (Тихонова, 2008:14).

«Данные всех исследований позволяют говорить о толерантности россиян к институтам рыночной экономики, но их готовность к принятию «правил игры» современной рыночной экономики не стоит абсолютизировать. [...] За последнее десятилетие выросло убеждение, что развитию России способствуют предприниматели и банки», но «для общественного сознания консенсусной во всех возрастных группах является точка зрения, что развитию России способствуют в первую очередь рабочие и крестьяне»²⁰⁵. Этот факт делает для исследователей «неудивительным» то, что «модель развития рыночной экономики, которая представляется россиянам оптимальной для России, имеет мало общего с современными высокоэффективными моделями рыночной экономики и может быть условно охарактеризована как «государственный капитализм» (Тихонова, 2008:13).

А вот, что она пишет о патернализме и вопросе о роли государства вообще и в экономике, в частности. «Мы имеем дело не просто с патернализмом, а с так называемыми патрон-клиентскими отношениями, при которых государство получает от населения мандат легитимности на практически необъятные властные и имущественные права в обмен на делегирование ему ответственности за положение его граждан» (Тихонова, 2008:18).

Предполагается, что с таким пониманием соотношения общества, личности, государства «органично вытекают неправовой и неэкономический характер сознания россиян, особая роль авторитетов в механизме саморегуляции общности и т.п., наложившие серьезный отпечаток на все социально-экономическое развитие России последних десятилетий» (Тихонова, 2008:14:12).

Отмечена особая (принципиально иная, чем на «западе») модель отношений общества, личности и государства основными характеристиками которой являются патерналистские

²⁰⁴ Предполагается, что эти индикаторы отражают «такие характеристики респондентов, как ориентация на саморазвитие, свободу и достижения как характерные особенности возникающего в ходе модернизации нового типа личности; особенности их мотивации к труду; осознание существования плюрализма интересов индивидов и социальных групп и степень толерантности к этому плюрализму; представление о демократической организации общества как оптимальной форме согласования плюрализма интересов; преобладание рационально обусловленных действий, прежде всего, в сфере экономических решений; личная ответственность индивида за свою судьбу и внутренний локус-контроль; развитие индивидуализма и неконформизма; приоритет интересов личности в дилемме личность – общество; формирование понятия прав человека; отношение к традиции и к писаному праву; отношение к природе как «неорганическому телу» человека, которое не может быть объектом купли-продажи, а является естественной предпосылкой жизни общности; отношение к функционально-ролевому распределению полномочий по линии руководитель-подчиненный и построению неформальных вертикалей, строящихся на авторитете и т.п.» (Тихонова, 2008:11)

²⁰⁵ По данным исследования более 80% респондентов согласны с этим, в то время как менее 70% респондентов оценивают предпринимателей как агентов, «способствующих развитию» (20.30:13).

ожидания населения²⁰⁶, «традиционное экономическое сознание», завязанное на представление о государстве как основном экономическом агенте, НО в сочетании с требованием обеспечения демократических свобод (слова, собраний) (Тихонова, 2008:12). При этом исследователи говорят о доминировании представления, что «СМИ могут быть как государственными, так и частными, но и частные СМИ должны действовать в русле государственной политики» (Тихонова, 2008:15). Авторы не задаются вопросом, как в сознании россиян соотносится свобода слова и государственный контроль СМИ.

Н.Е. Тихонова, сравнивая отношение к доминированию государственной собственности в разных возрастных когортах, обращает внимание на то, что «нынешняя молодежь, [...] отнюдь не стала от этого меньшим сторонником доминирования государственной формы собственности в основных отраслях экономики. [...] Таким образом, социализация в условиях рыночной экономики сама по себе отнюдь не ведет к изменению модели мировосприятия вообще и модернизации экономических воззрений в частности» (Тихонова, 2008:16).

Особые «русские» люди

В целом все эксперты согласны с тем, что не существует одинаковых стран, с одинаковой историей формирования институтов, практик и т.п. В определенном смысле, любая страна идет «особым» путем. Вопрос, скорее не в том, признается ли «особость» пройденного пути, а в том, насколько признается возможность осмысливать опыт как сходный вне категорий «исключительности» (не укладывающийся ни в какие стандарты и рамки).

По мнению некоторых исследователей, «какие бы теоретические концепции мы не использовали, все они констатируют несомненный социальный факт: в культуре разных народов есть нечто устойчиво отличающее их от других народов и этносов, что, конечно, связано с особой историей их формирования» (Социальные трансформации, 2005:276)²⁰⁷. В зависимости от предпочитаемого теоретического подхода, идет речь об «этнических константах» (Светлана Лурье²⁰⁸, вслед за ней авторы учебного пособия (Социальные трансформации, 2005:276), Ксения Касьянова и др.).

Рассуждения Т.Г. Стефаненко о психологических особенностях, «присущих носителям русской культуры», начинаются со ссылок на русскую философию XIX-начала XX века (традиционный набор цитат из Бердяева, Чаадаева, Ключевского, Данилевского, Соловьева и др.). Далее всерьез обсуждается «психоаналитическая гипотеза «свивания»²⁰⁹ и, наконец, «модальная

²⁰⁶ «Для россиян не те или иные группы индивидов должны в борьбе друг с другом уметь отстаивать свои интересы, а государство как выразитель общих интересов должно, принимая во внимание интересы различных субъектов, на базе общественного консенсуса проводить политику, направленную на благо народа как единой общности» (20.30:12). Но далее в тексте мы встречаем рассуждения о наблюдаемых различиях в уровне патерналистских ожиданий населения (1990-45%, 2007-69%), из чего авторы делают вывод, что «патерналистские ожидания – не константа национального самосознания, а во многом спонтанная реакция на ситуацию, складывающуюся в стране» (20.30:18).

²⁰⁷ Необходимо отметить, что данное суждение мы обнаружили в учебнике для социологов. Что само по себе показательно.

²⁰⁸ Светлана Лурье выделяет два уровня, составляющие ментальность: уровень этнических констант, определяющих ее структуру, и уровень содержательный – ценностный (2.40).

²⁰⁹ Связь особенностей психологического склада с традицией пеленания.

личность русских» К.Клакхона. Последний приписывал ей следующие черты: «сердечность, человечность, зависимость от прочных социальных контактов, эмоциональная нестабильность, иррациональность, сила, недисциплинированность, потребность подчиняться власти» (Социальные трансформации, 2005:276-279). Впрочем, автор не удовлетворена перечнем, так как он «не может служить объяснением личности русского народа» (там же, 279).

«Более продуктивным» автору представляется «выделение в русской ментальности этнических констант в соответствии с концепцией С.Лурье», которая полагает, что поскольку «и в начале XXI века у большей части россиян сохраняются крестьянские корни, этнические константы следует искать именно в ментальности крестьян» и в «сельской общине, которую сами крестьяне называли «миром»» (там же, :281). Крестьянскими корнями объясняется специфическое отношение к государству («член крестьянской общины хорошо представлял, что доброму миру противостоят все органы власти, вплоть до государства, чьи решения ему почти всегда непонятны и чужды. Правда, крестьянин пытался переносить защитные функции общины на государство, ждал от него отеческой заботы (т.е. проявлял патерналистские установки). Но, как правило, не дожидаясь, что еще больше отталкивало крестьянина от государства» (там же, 282).

С этой «константой» оказывается связанной и другая: «государство как источник зла, находящийся в постоянном конфликте с народом»²¹⁰. В качестве связи с двумя предыдущими и «сохранившейся в неприкосновенности» «этнической константы» называется «царецентризм»: «Лурье рассматривает веру в царя как способ психологической защиты в ответ на постоянный конфликт между народом и государством: так как государство на протяжении веков воспринималось как нечто чужеродное, вмешивающееся во внутреннюю жизнь общины, отношения между ними способен был урегулировать только покровитель народа – царь. [...] именно образ посредника как этническая константа не претерпел в России серьезных изменений: неискоренимая вера в царя была перенесена на коммунистических вождей – Ленина и Сталина, затем на первых лиц государства постсоветского периода – Горбачева и Ельцина, а в настоящее время – на Путина» (Там же, 287). Собственно, перед нами герметичное, нефальсифицируемое (как конспирологическая теория и т.п.) объяснение существования «путинского большинства», к которому апеллируют сторонники «консервативной модернизации». Извечной нелюбовью к государству объясняется и отношение к формальному праву: «в системе русской ментальности один из важнейших способов действия, ведущий к победе добра над злом, – не закон, устанавливаемый «врагом»-государством, а милосердие» («закон совести» против «закона юридического») (там же, 289). В списке «констант» также оказывается: «бездействие»/неагентность (объяснение обнаруживается в русском языке, в котором часто используются безличные конструкции) (там же, 290). Кроме того, «современный русский человек, как и его далекий предок, склонен верить в чудо» (там же, 291) и т.д.

Подводя итог вышесказанному, мы хотим показать, что парадоксальным (казалось бы) образом конструкция «русского человека» не зависит от идеологических пристрастий их авторов.

²¹⁰ «Глухая конфронтация с государством проявлялась не только в открытом противостоянии – бунтах и восстаниях, но и в терпеливом повседневном сопротивлении, которое проявлялось в волоките, симуляции, дезертирстве, воровстве, мнимом неведении» (2.40:282).

Существует определенный консенсус по поводу того, в чем специфика России, «русского пути» и сформированного на нем «русского» типа. Расходятся оценки того, насколько этот путь («колея») и этот тип личности соответствует задачам «модернизации» (в «западном» смысле слова) или может быть при необходимости им подчинен.

Объясняется это сходство, по нашему мнению, тем, что все, кто пытается рассуждать об особом («национальном») типе личности» попадают в своеобразную колею, выбраться из которой можно лишь путем отказа от рассуждений об этом самом («национальном») типе личности. Маркерами этой колеи являются определенные слова и словосочетания – «этнос»²¹¹, «субэтнос»²¹², «нация»²¹³, «(национальный) менталитет», «(национальный) характер», «этнические/культурные константы», «цивилизационные ценности» и т.д., – понятые в эссенциалистском ключе²¹⁴ и обрекающие авторов на поиск «самобытных» (неизменных, «базовых», «константных») культурных свойств, ценностей и т.п.

Авторы допускают, что у «русского человека» есть (невидимая невооруженному макросоциологической линзой глазу) кнопка или набор кнопок (дохристианского, дореволюционного, советского и т.п. производства)²¹⁵, нажав на которые можно включить нужные и/или выключить ненужные модели поведения, тем самым, переключив человека в иной (отвечающий требованиям «современности») режим существования. Вопрос только в том, чтобы эту кнопку (или универсальный ключ) отыскать, а потом, проявив «политическую волю», запустить системное переключение через институты социализации (школа, в первую очередь). Поиск обычно осуществляется в прошлом, ибо именно там творится «базовое», тестируется «константное» и т.п.

В этой дискуссии российские либералы (Ясин, Аузан, в частности) оказываются в ситуации «догоняющих» и включаются в игру на «чужом поле» (в чужом языке). Они стали всерьез размышлять о «культурных барьерах» на пути модернизации значительно позже, чем «охранители»,²¹⁶ и не осознают своей изначальной ангажированности сложившимися

²¹¹ Либералы пользуются конструктами не биологического, но культурного примордиализма: «мы говорим не о биологическом этносе, а об этносе, который определяется ландшафтно-географическими характеристиками, многовековой средой бытования, в которую попадает этнос, обычно смешанный из различных биологических источников» (Аузан, 2008б).

²¹² «А где сопоставляются ценности не просто регионов, а субэтносов? У нас этнос сложный. За Уралом – субэтнос, который обладает несколько иными стереотипами этнического поведения. Есть Поморский север, есть Юг России. Я сейчас говорю не об этническо-биологическом составе, а о долговременных исторических условиях хозяйственной жизни, бытования этноса, которые сформировали несколько разные стереотипы поведения. Где все это сопоставляется и сходится? На какой площадке? Вообще-то, есть такая возможность, как сенат» (Аузан, 2008б).

²¹³ «нации как субъекта, как живого организма» (Аузан, 2008е).

²¹⁴ Лишь одно свидетельство, того, что либералы вкладывают в понятие «народ» столь же эссенциалистский смысл, что и консерваторы: «Под цивилизацией условимся понимать совокупность стран и народов, объединенных общими культурными свойствами, сходством языков, институтов, ценностей, общностью исторической судьбы» (Орлов и др., 2010:13).

²¹⁵ И у либералов мы видим привычную отсылку к особенностям «культуры» или «национального менталитета», выражающегося в «веками накатанных, привычных моделях поведения, в основе которых лежат неосознаваемые и потому особенно прочные (и трудные для анализа) культурные ценности и представления» (Лебедева, Ясин, 2009).

²¹⁶ Возможно, это связано с допущением, характерным для экономического либерализма, что внедрение рыночных механизмов произвело необходимые политические и социальные эффекты. За что подвергаются систематической критике со стороны «консерваторов»: «Традиционное русское западничество было ориентировано на высокие культурные образцы, которые можно почерпнуть в Европе и использовать для реформирования и модернизации.

(«охранительскими») практиками обговаривания «особой российской цивилизации»²¹⁷. Цивилизационный подход, если когда-то и был, то давно перестал быть инструментом инноваций в социальных науках, тем более инструментом изучения «накатанных, привычных моделей поведения, в основе которых лежат неосознаваемые и потому особенно прочные культурные ценности и представления» (Лебедева, Ясин, 2009:17). Мы бы назвали этот, нуждающийся в изучении, феномен «повседневные практики» (это не «веками» складывающийся, а эмпирически наблюдаемый феномен), а цивилизационный подход принципиально блокирует доступ к их исследованию.

Литература

1. Аузан А. 2008. Снова мимо. Почему в России в очередной раз откладывается модернизацию <http://www.novayagazeta.ru/data/2008/86/17.html>
2. Аузан А. 2008а. Национальные ценности и конституционный строй. Новая газета. № 02 от 14 Января 2008 г. <http://www.novayagazeta.ru/data/2008/02/10.html>
3. Аузан А. 2008б. Национальные ценности и конституционный строй. Часть 2. Русская сказка. Новая газета. № 04 от 21 Января 2008 г <http://www.novayagazeta.ru/data/2008/04/17.html>
4. Аузан А. 2008в. Национальные ценности и конституционный строй. Часть 3: Спрос на демократию. Новая газета. № 06 от 28 Января 2008 г <http://www.novayagazeta.ru/data/2008/06/16.html>
5. Аузан А. 2008г. Снова мимо. Почему в России в очередной раз откладывается модернизация Новая газета. № 86 от 20 Ноября 2008. <http://www.novayagazeta.ru/data/2008/86/17.html>
6. Аузан А. 2008е. Пересчет маршрута Новая газета. № 89 от 1 Декабря 2008 г . <http://www.novayagazeta.ru/data/2008/89/24.html>
7. Аузан А., 2009а. Национальная формула модернизации. Как осуществить сделку между прошлым и будущим. «Новая газета». № 137 от 9 декабря 2009 г <http://www.novayagazeta.ru/data/2009/137/15.html>

Феномен же современного западничества отягощен деструктивным комплексом, в основе которого лежит редкое неприятие российской действительности в сочетании с установкой на безусловное заимствование внешних, поверхностных атрибутов западных стандартов потребления и «культуры досуга», формируемых, прежде всего, средствами культурно-идеологического воздействия через систему СМИ и «массовой культуры». Что касается ценностно-нормативных факторов и в самой хозяйственной культуре, роли эндогенного культурного достояния, то они большей частью вообще остаются за пределами внимания или отвергаются в пользу «здорового прагматизма» или «самоналаживающихся механизмов» рыночной экономики. Как показал опыт, такая практика оказалась чревата не только срывами модернизации, архаизацией и реакцией фундаменталистского плана, но полным безразличием экономики к ее социокультурной и политической среде, а значит, легализацией любой, в т.ч. и деструктивной активности. А это приводит к широкому распространению девиантного поведения и криминализации общественной жизни (Зарубина, 2001:126-127). В качестве альтернативы предлагается культурно сензитивная «неоконсервативная идеология», которая видит одну из своих центральных задач в поиске «тех ценностей русской культуры, которые можно использовать для идеологического и мотивационного обоснования общественного обновления России» (Зарубина, 2001: 128; Зарубина, 2001:108 и др.)

²¹⁷ В этих практиках нас социализируют со школьной скамьи. Гегемония «цивилизационного подхода» в школьных учебниках. Россия размещается между двумя, осмысливаемыми как целостные, гомогенные «культуры»/«цивилизации» «Западом» и «Востоком» (работая, в зависимости от обстоятельств, как «мост» или «барьер»). Наблюдаемая в России гетерогенность осмысливается как ее историческая особенность.

8. Аузан А., 2011. Россия — это поезд, который вышел из пункта А 300 лет тому назад. И никак не прибывает в пункт Б. «Российская модернизация: факторы и возможности». Лекция Александра Аузана в редакции «Новой газеты», организованная «Центром политических коммуникаций при факультете журналистики МГУ им. Ломоносова» Новая газета. № 50 от 13 мая 2011 года
9. Афанасьев и др., 2009. Вперед нельзя назад! (Афанасьев Юрий Николаевич, Давыдов Алексей Платонович, Пелипенко Андрей Анатольевич). «Континент», №141. 2009. <http://magazines.russ.ru/continent/2009/141/aa10.html>
10. Ахиезер и др. 1993. Модернизация в России и конфликт ценностей. М., (ИФРАН), 1993.
11. Ахиезер А.С., 2001. Специфика российского общества, культуры, ментальности как теоретическая и практическая проблема. В: «Обновление России: трудный поиск решений. Выпуск 9. Годичные научные чтения «Россия сегодня: на перекрестке мнений». М.: РНИСиНП, 2001. С.139-148.
12. Бусыгина, И., Захаров А., 2006. Sum ergo cogito. Политический мини-лексикон. Москва: Школа политических исследований. 2006. с.106 («Модернизация»)
13. Горшков и др., 2010. Готово ли российское общество к модернизации. Под. Ред. М.К.Горшкова, Р. Крумма, Н.Е.Тихоновой. Москва: издательство «Весь мир». 2010.
14. Дискин И. 2009. Кризис.... И все же модернизация! Москва: издательство «Европа», 2009.
15. Драгунский Денис, 2010. Модернизация в стиле steampunk // Неприкосновенный запас, 6 (74), 2010. С.250-260.
16. Евтушенков и др., 2008. Инновационное развитие — основа модернизации экономики России. Национальный доклад. М.: ИМЭМО РАН ГУ-ВШЭ, 2008. — 168 с. (ред. Совет. Евтушенков В.П., Кириенко С.В., Чубайс А.Б.) <http://www.rusnano.com/Document.aspx/Download/15577>
17. Зарубина Н.Н., 2001. Хозяйственная культура постсоветской России: на перекрестке мнений. В: «Обновление России: трудный поиск решений. Выпуск 9. Годичные научные чтения «Россия сегодня: на перекрестке мнений». М.:РНИСиНП, 2001. С.124-139.
18. Зудин, 2011. «Консервативная модернизация: современная идеология развития». Доклад заместителя директора Центра политической конъюнктуры Алексея Зудина. <http://er.ru/er/text.shtml?19/0201,110759>. 09.03.2011 17:04 МСК, <http://www.er.ru/er/text.shtml?19/0204,110759> 10.03.2011 09:00 МСК, <http://www.er.ru/er/text.shtml?19/0216,110761> 16.03.2011 09:00 МСК
19. Зюганов, 2010. «Социалистическая модернизация – путь к возрождению России». Доклад Г.А.Зюганова на V Пленуме ЦК КПРФ 3 апреля 2010 года. http://kprf.ru/rus_soc/77698.html. 03.04.2010 15:15
20. Иноземцев В.Л., 2009. Что такое модернизация и готова ли к ней Россия. В: Модернизация России: условия, предпосылки, шансы. Сб.Статей и материалов. // Под ред. В.Л.Иноземцева. М.; Центр исследований постиндустриального общества. 2009. с. 7-82.
21. Ицкович Дмитрий, Пономарев Илья. 2009. Модернизация или инновация. <http://www.polit.ru/analytics/2009/11/25/modern.html>

22. Калинин Илья, 2010. Ностальгическая модернизация: советское прошлое как исторический горизонт. «Неприкосновенный запас». №6 (74), 2010. <http://magazines.russ.ru/nz/2010/6/ka2.html>
23. Красильников и др., 1993. Красильников В.А., Зибров Г.М., Рябов А.В. «Шанс на обновление России (зарубежный опыт модернизации и российские перспективы)». Мир России. 1993. № 1. С. 103-153. <http://ecsocman.edu.ru/text/31743827/>
24. Красильщиков, и др.1994. Красильщиков В.А., Гутник В.П., Кузнецов В.И., Белоусов А.Р. и др Модернизация: зарубежный опыт и Россия. М., 1994. С.68-85;
25. Красильщиков В.А., 2009. Модернизация: зарубежный опыт и уроки для России. В: Модернизация России: условия, предпосылки, шансы. Сб.Статей и материалов. // Под ред. В.Л.Иноземцева. М.; Центр исследований постиндустриального общества. 2009. с.85-160.
26. Кукулин Илья, 2010. Сентиментальная технология: память о 1960-х в дискуссиях о модернизации 2009-2010 годов. НЗ. №6, 2010
27. Лебедева, Н.М. Ценности и отношение к инновациям российских и канадских студентов // Психологический журнал, 2001. т.22, №3, с.26-36.
28. Лебедева, Н.М., Ясин Е.Г., 2009. Культура и инновации. «Форсайт» №2 (10)2009. 16-26.
29. Лурье С. В. 1998. Историческая этнология: Учебное пособие для вузов. 2-е изд. М., Аспект Пресс, 1998.
30. Обретение, 2011. Обретение будущего: Стратегия 2012. Конспект. – М.: Экон-информ, 2011. – 95 с. (ИНСОП)
31. Орлов и др., 2010. Консервативная модернизация - 2010: конфигурация власти и новая политическая повестка дня. Аналитический доклад. Авторы: Дмитрий Орлов, генеральный директор Агентства политических и экономических коммуникаций, кандидат исторических наук, Дмитрий Бадковский, заместитель директора НИИ социальных систем, кандидат политических наук, Михаил Виноградов, президент фонда "Петербургская политика". <http://www.regnum.ru/news/1241073.html>. 00:01 13.01.2010, <http://www.kreml.org/other/233872727>
32. Паин Эмиль, 2008. Традиции и квазитрадиции: о природе российской «исторической колеи». Лекция, прочитанная 22 мая 2008 г. <http://www.polit.ru/lectures/2008/06/26/pain.html>
33. Пономарев и др., 2009. Модернизация России как построение нового государства. Независимый экспертный доклад. Проект института национальной стратегии. Авторы: Илья Пономарев, Михаил Ремизов, Роман Кареев, Константин Бакулев (<http://www.apn.ru/publications/article22100.htm>, впервые опубликован на сайте <http://www.polit.ru/dossie/2009/10/29/mrkpng.html>, 29.10.2009, 21:58)
34. Рубцов А., 2010. Модернизация: от технологии до идеологии. Новая газета №69, 30 июня 2010.. <http://www.novayagazeta.ru/data/2010/069/10.html>
35. Социальные трансформации, 2005. Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ. Учебное пособие. М.: Издательство «Флинта». Московский психолого-социальный институт. 2005.

36. Сурков В., 2007. «Русская политическая культура. Взгляд из утопии». <http://www.kreml.org/opinions/152681586>
37. Тихонова Н.Е., 2008 «Социокультурная модернизация в России (опыт эмпирического анализа). Общественные науки и современность. №2, 2008, 5-23.
38. Тихонова, Наталья, 2011. ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ЦЕННОСТНОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА, 06.04.2011. <http://www.liberal.ru/anons/5188>
39. Травин Дмитрий. 2010. Медведевская модернизация и горбачевская перестройка. НЗ. №6, 2010 <http://magazines.russ.ru/nz/2010/6/tr11.html>
40. Третий Рим, 2010. «Третий Рим». Суверенная модернизация. Доклад. Данный доклад не является официальной точкой зрения Русской Православной Церкви. Его авторами являются глава Ассоциации православных экспертов Кирилл Фролов и член Ассоциации православных экспертов Кирилл Логинов. Ассоциация православных экспертов - общественная организация, в которую входят клирики и миряне РПЦ, пытающиеся понять и объяснить современные общественно-политические, культурные, экономические, геополитические и прочие процессы с позиции нашей веры. <http://www.regnum.ru/news/polit/1339303.html>. 01:01 25.10.2010.
41. Чепуренко А.Ю. 1999. Новые российские предприниматели: в поисках «цивилизационных» особенностей. В: «Обновление России: трудный поиск решений. Выпуск 7. Годичные научные чтения «Российская цивилизация: этнокультурные и духовные аспекты». М.: РНИСиНП, 1999. С.103-111.
42. Чепуренко, А.Ю., 2004. Малое предпринимательство в социальном контексте. М.: Наука, 2004.
43. Юргенс Игорь: Россия обречена на обновление. Какими бы ни были решения двух первых лиц. Новая газета. <http://www.novayagazeta.ru/data/2011/011/00.html>, 01.02.2011.
44. Ясин, Е. Г., 2007. Модернизация и общество [Текст] : доклад к VIII Междунар. науч. конф. «Модернизация экономики и общественное развитие», Москва, 3—5 апреля 2007 г. / Е. Г. Ясин; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. — 114, [2] с. — 1200 экз. — ISBN 978-5-7598-0473-4 (в обл.).
45. Ясин Е.Г., 2005. Модернизация или разрушение. http://www.gazeta.ru/comments/2005/06/16_x_301222.shtml. 17.06.05 10:44

ДИСКУССИЯ ОБ «ОСОБОМ ПУТИ»: ВЗГЛЯД НА ЗАПАД

В современной России достаточно широко распространено представление, будто наша страна – совершенно особая, качественным образом отличающаяся от всех других стран мира, и, соответственно, мы должны двигаться особым образом по пути модернизации. Некоторые книги, выдержанные в подобном ключе издаются огромными тиражами, а потом многократно переиздаются (см., например, Паршев). Представления о том, в чем состоит российская особенность, могут быть совершенно разными у разных людей, но часто даже сторонники диаметрально противоположных взглядов считают необходимым искать специфику, в корне отличающую нас от стран Запада, уже осуществивших модернизацию.

В связи с этим исследователи часто обращаются к анализу вопроса о том, действительно ли Россия идет особым путем. Мы предлагаем взглянуть на проблему с другой стороны. Разговоры о специфичности нашего пути вовсе не являются признаком того, что путь действительно особый. Скорее, это говорит не о ходе модернизации, а о состоянии умов. В силу определенной причины многие люди в России хотят считать наш путь особым. Реально эти люди мало знают о том, как осуществляется модернизация в России, как проводятся экономические и политические преобразования. Еще меньше люди знают о том, как шла модернизация в тех странах Запада, по сравнению с которыми наш путь видится особым. И уж совсем ничего не знают эти люди о том, как соотносятся между собой пути различных стран Запада, поскольку при взгляде из России Запад часто видится чем-то целым и предельно абстрактным.

Парадоксально то, что даже попытка поиска особого пути не отдаляет нашу страну от стран Запада, а сближает, поскольку поиск особого пути на определенном этапе развития характеризовал многие европейские государства. Не только русским, но и немцам, французам, англичанам, а также другим народам, представлялось в свое время, будто их страна имеет особую судьбу, коренным образом отличающую ее от судьбы соседей.

Первоначально теории особого пути возникали в далеком прошлом, в эпоху, когда не было еще такого явления, как национализм. Разработка этих теорий приходилась, как правило, на те времена, когда государства переживали сложные эпохи своего становления, когда им надо было тем или иным способом определить свое место в мире, зафиксировать, условно говоря, право на существование.

Нам хорошо известна теория «Москва – третий Рим», которая начала разрабатываться на Руси в XV столетии после падения Константинополя. В эту эпоху на землях, подвластных Москве, многое менялось. Уходило в прошлое время зависимости от татаро-монгол. Великие князья переставали быть данниками хана и начинали определяться в качестве самостоятельных правителей и самостоятельных игроков на политическом поле христианской Европы. Однако политика тех времен коренным образом отличалась от политики современной. Она нуждалась в своеобразной легитимизации свыше, что и порождало воззрения о своеобразных особых отношениях тех или иных монархов с Господом.

Четко и кратко теорию «Москва – третий Рим» выразил инок Елизарова монастыря Филофей в письме дьяку Мисюрю-Мунехину: «Два убо Рима падоша, а третий стоит, а четвертому не быти[...] Все христианские царства потопишася от неверных. Токмо единого государя нашего царство благодатию Божею стоит» (цит. по Травина, с.146). В общем, короче говоря, все веруют в Бога неправильно и за это гибнут, а при нашем государе вера правильная. Он особо угоден Господу. Отсюда – и результат.

При взгляде на мировую историю из России кажется, что мы – абсолютно уникальные, что только у нас возникло подобное представление о наследовании двух великих империй – Римской и Византийской. И впрямь теорий «Париж – третий Рим» или «Стокгольм – третий Рим» не существует. Однако в других государствах представления об особом пути тоже существовали, но выражались иными способами. Общее всегда для таких ранних теорий – особые отношения с Богом. Наполнение же конкретно историческим материалом может быть различным.

В Москве использовался константинопольский материал, связанный, во-первых, с тем, что именно у Византии Русь переняла христианство, а, во-вторых, с тем, что Византия чрезвычайно вовремя пала под ударами турок, дабы уступить место новому, находящемуся на подъеме «Риму». В других европейских центрах акцент делался на другие исторические обстоятельства.

Например, для Португалии сложной эпохой стали XVI–XVII века, когда это маленькое государство должно было сосуществовать на Пиренейском полуострове по соседству с самым сильным европейским государством – Испанской державой. Португалия, с одной стороны, гордилась великим прошлым – формированием империи, завоеванием заморских территорий, обеспеченном чрезвычайно малыми силами, что свидетельствовало, как говорила мифология (оформленная, в том числе и великим поэтом Комозэнсом в «Лузиадах») о героизме и могуществе лузитан (португальцев). С другой же стороны по объему военных и финансовых ресурсов Португалия была не сопоставима с Испанией, а потому могла запросто потерять свою независимость. Это, собственно говоря, и произошло при Филиппе II испанском. В результате несколько десятилетий Португалия находилась под властью короны Габсбургов. Фактически встал вопрос о том, имеет ли Португалия право на существование, или же это часть Испании, наряду с Кастилией, Арагоном, Андалусией и т.д.

В многотомном труде «Лузитанская монархия», публиковавшемся на протяжении более 130 лет, была сформулирована теория «особого пути». Монах Бернарду ди Бриту в первых частях повествования начал рассказ с тех времен, когда мир был еще лишь задумкой Создателя. «Как выяснилось», само существование Португалии входило изначально в замысел Бога (из чего следует, что существование независимой страны является не исторической случайностью, но составной частью Божественного плана по сотворению мира). Бог лично спустился на землю, чтобы создать новое государство и сам беседовал об этом с военным лидером Афонсу Энрикишем, который стал первым португальским королем.

В произведениях португальских авторов можно обнаружить, что португальские герои превосходят всех прочих в мировой истории, включая Александра Македонского, Траяна и т.д. «Нет на известной нам земле народа, которому все люди были бы обязаны больше, чем португальцам», – отмечал Амадор Аррайш. А в одной книге 1631 года встречается следующее рассуждение: испанцы побеждают все другие народы. История показывает, что португальцы побеждали и испанцев. Значит, португальцы – самый храбрый народ на земле (Сарайва, с.167-168, 202).

Подобная мифология была чрезвычайно важна для эпохи испанского владычества. Возможно, именно она, наряду с регулярно переиздававшейся поэмой Комозэнса, во многом обеспечила восстановление португальского государства.

Примерно в это же время теория «особого пути» формируется и на польских землях, что так же как в Португалии было связано с тяжелым периодом существования государства, с угрозой его независимости.

Еще в XV веке возникла идея происхождения польской шляхты от древних сарматов. Эта идея, в общем-то, ничем не отличалась от аналогичных генетических мифов, распространенных в других странах. Но в XVII столетии целый ряд военных неудач поставил под сомнение существование некогда мощного государства. Страшные удары по полякам были нанесены в основном шведами, но и Россия активно расширялась за счет своего ослабевшего западного соседа.

В итоге Польша сформировала идеологию сарматизма. Доминирующее положение католицизма привело к своего рода мессианизму, и в идеологии сарматизма закрепилось представление об исключительной роли поляков в осуществлении Божественного промысла. Это отражалось и в убеждении, что сам Бог покровительствует Речи Посполитой. И потому среди шляхты пользовался популярностью миф о Польше как об оплоте христианства, убеждение, что именно Речь Посполитая призвана защитить христианский мир (Тымовский и др., с.244-245).

Это убеждение получило во второй половине XVII столетия серьезное подкрепление в связи с тем, что именно польский король Ян Собеский одержал несколько впечатляющих побед над турками и остановил их продвижение на Запад, защитив, в частности, Вену.

Впрочем, описанные выше русский, португальский и польский примеры имеют лишь косвенное отношение к нашим сегодняшним мифам, поскольку рождались в совершенно иную эпоху и были ориентированы на восприятие лишь сравнительно небольшой привилегированной частью общества. Гораздо большее значение имеет для нас мифология времен распространения национализма, поскольку сегодняшние представления об особом пути России корреспондируют напрямую именно с ними.

Рассмотрим, каким образом националистическая мифология развивалась в Англии. Еще в середине XVI века из уст крупных деятелей церкви можно было услышать странные заявления о том, что у Бога есть национальность. «Господь – англичанин» заявил, к примеру, будущий епископ лондонский Джон Эйлмер и призвал своих соотечественников благодарить его по семь раз на дню, что Он создал их англичанами, а не итальянцами, французами или немцами. «Господь со своими ангелами сражался на ее (Англии) стороне против чужеземных врагов».

Эти заявления, впрочем, были скорее сродни той ранней русской, португальской и польской мифологии, которые мы рассмотрели выше. Другое дело высказывания, обращенные к широким народным массам, которые начали распространяться в английском обществе несколько позже.

К концу XVI столетия в Англии появляются любопытные славословия в честь английского языка. «Итальянский язык – благозвучен, но не имеет мускульной силы, как лениво-спокойная вода, французский – изящен, но слишком мил, как женщина, которая едва осмеливается открыть рот, боясь испортить свое выражение лица, испанский – величественен, но неискренен, в нем слишком много О, и он ужасен, как дьявольские козни, голландский мужественен, но очень груб, как некто все время нарывающийся на ссору. Мы же, заимствуя у каждого из них, взяли силу согласных итальянских, полноту слов французских, разнообразие окончаний испанских и умиротворяющее большое количество гласных из голландского; итак, мы как пчелы собираем мед с лучших лугов, оставляя худшее без внимания». Забавно, что через полтора столетия, когда Россия дозрела до тех процессов, что развивались в Англии в конце XVI века, Михайло Ломоносов, наверняка не знакомый с цитированным выше источником, соорудил похожее славословие в адрес русского языка, которые у нас еще недавно вдалбливали каждому школьнику. «Карл V, римский император говаривал, что испанским языком – с Богом, французским – с друзьями, немецким – с неприятелями, итальянским – с женским полом говорить прилично. Но если бы он российскому языку был искусен, то, конечно, к тому присовокупил бы, что им со всеми оными говорить пристойно, ибо нашел бы в нем великолепие испанского, живость французского, крепость немецкого, нежность итальянского, сверх того, богатство и сильную в изображениях кратость греческого и латинского языка».

В эпоху английской революции, когда народ испытывал чрезвычайные трудности, представление об отдельных особенностях нации стали постепенно трансформироваться в своеобразную теорию «особого пути». Как евреи времен Ветхого завета имели особый договор с Богом, так и англичане времен восстания пуритан считали себя вторым Израилем, постоянно возвращаясь к этой метафоре в парламентских спичах и памфлетах, а также в церковных церемониях. Трудности, которые англичанам приходилось преодолевать на практике в сравнении с другими народами, компенсировались в сознании тем, что именно себя пуритане считали народом избранным, народом мессианским, народом, призванным установить истинную церковь на земле взамен разложившейся римско-католической (подробнее об Англии см. Гринфельд, гл.1).

Понятно, что представления об особом пути XVII века имеют совершенно иную окраску, нежели представления XX–XXI столетий. Религиозный элемент у англичан играл несопоставимо

большую роль, чем может играть сейчас, тогда как рассуждений об особом пути в экономике, насколько известно, тогда не имелось. Однако в общих чертах ситуацию роднит именно то, что на крутых поворотах истории в эпоху распространения национализма, народ поддерживает себя мифотворчеством, в котором говорит о своей особости, о своих преимуществах по отношению к другим народам, которые кажутся более благополучными и преуспевающими.

Во Франции подобные мессианские представления сформировались также в эпоху революции, но поскольку она отстояла от английской революционной эпохи примерно на полтора столетия, язык национализма оказался совершенно иным – светским и не содержащим никаких отсылов ко «второму Израилю» или к особому договору народа с Господом.

Франция времен Великой революции находилась в глубоком экономическом и политическом кризисе. Хозяйство страдало от страшной инфляции, в городах не хватало элементарных продуктов, а власти увязли в бесконечных обсуждениях идей свободы, равенства и братства. По мере усиления кризиса эти дискуссии перерастали в кровавые разборки между самими революционерами. Завершались эти разборки массовыми репрессиями. Недавно еще самое сильное государство Европы ныне могло позавидовать любому соседу, живущему скучной, размеренной, однообразной жизнью. Более того, Франции угрожала иностранная интервенция, ставящая под угрозу само существование молодой нации. В этой ситуации элиту поразила тяжелый психологический кризис, выходом из которого стала невиданная доселе консолидация общества (подробнее об экономическом кризисе эпохи революции см. Травин, Маргания, гл. 2).

Постепенно у французов сформировалось представление о том, что страдание от собственных неурядиц есть на самом деле не что иное, как великое страдание во имя всего человечества. В христианской традиции, где Бог был распят на кресте и погиб во искупление первородного человеческого греха, подобная трансформация идеи страдания была, наверное, вполне естественной. Франция ощутила себя распятой именно потому, что несла всему миру идеи свободы, равенства и братства. Страдания сразу же стали осмысленными. Соперничество политических клик, неудачные денежные эксперименты, озлобление против вчерашних господ – все это вдруг превратилось в элементы великой миссии, выпавшей на долю самого лучшего, самого передового народа Европы. Патриотический дух проник в сердце общества. Интервенция оказалась отбита. Более того, французская революционная армия под звуки «Марсельезы» понесла революцию на своих штыках в соседние страны, где еще правили ненавистные тираны.

Впоследствии наполеоновская армия, несколько трансформировав ту же самую идею, несла Гражданский кодекс и буржуазные свободы туда, где еще доминировало обычное право, разбавленное феодальными установлениями. Для дворянской элиты Центральной и Восточной Европы Буонапарте являлся ни кем иным как узурпатором божественного права наследственных монархов. Но для французов, проникшихся национальной идеей избавления всего мира от тирании, узурпаторами были как раз наследственные монархи. А Наполеон стал авторитарным лидером, персонифицирующим дух нации, воплощающим в себе весь комплекс идей свободы, равенства и братства. О том, что в империи не осталось даже следов свободы, равенства и

братства, ощутивший собственное величие народ задумываться, естественно, уже не мог и даже не хотел (подробнее см. Травин с.412-415).

Французский особый путь выглядел как путь самой передовой нации, прокладывающей дорогу к Свободе, Равенству и Братству для всего человечества. Французы не говорили, что мы, мол, другие, что мы не такие, как все. Они полагали, что являются самой передовой нацией, и их особенность состоит в том, чтобы раньше других пройти по пути преобразований и помочь другим народам встать рано или поздно на путь построения общества, избавленного от тирании.

Однако в Германии в XIX веке эпоха становления национализма в полном смысле сформировала теорию особого пути. Исследователь этого вопроса Луи Дюмон отмечал, что «немцы выставляли и пытались навязать свое превосходство лишь потому, что они немцы, тогда как французы сознательно утверждали только превосходство универсальной культуры, но наивно отождествляли себя с ней в том смысле, что считали себя наставниками человеческого рода» (Дюмон, с.145).

Представление об особом характере германской культуры (понимаемой, естественно, в широком смысле) сумело стать для народа определяющим. Германия представлялась местным националистам неким духовным гигантом, возвышающимся посреди других европейских народов, погрязших в суете и тщеславии, в мелких заботах, связанных с функционированием рыночного хозяйства. Немцы же с их великой поэзией, музыкой, философией оказывались чужды мелочам и выстраивали свое национальное бытие исключительно на великом. Как древние греки в свое время считались образцом физического совершенства, так немцы видели себя образцом совершенства духовного.

Германия стала противопоставлять себя абстрактно понимаемому Западу. Примерно так же, как считают сегодня многие в России, немцы рубежа XIX-XX веков считали Запад неким расплывчатым целым, отличающимся от Германии отсутствием духовных начал. На Западе доминировала Цивилизация с ее борьбой за выживание, с ее эксплуатацией человека человеком, с ее бездумным использованием рынка. В Германии же над ценностями Цивилизации превалировала Культура. Она предполагала формирование развитой, эффективной экономики без тех эксцессов, которые сопровождают развитие хозяйства на Западе. Она предполагала единство общества вместо гоббсовской войны всех против всех. Она предполагала социальную защищенность вместо вражды, наживы, корысти.

Не случайно именно Бисмарк первым в Европе добился больших сдвигов в деле создания систем социального страхования. Не случайно именно в Германии получило особо динамичное развитие картелирование крупного бизнеса. Не случайно именно Германия столь активно защищала отечественного производителя от иностранной конкуренции. Все эти мероприятия, рассматриваемые порой как независимые, изолированные, на самом деле являлись элементами единой системы патерналистского государства (подробнее см. Травин, Маргания, гл.3).

У разных немцев в их национальном мировоззрении могла быть различная Культура. Кто-то видел величие Германии в творениях Гегеля, а кто-то в том, что в сравнении с французским рабочим немец защищен государством. На самом деле, естественно, защита была условной, и по основным параметрам немец начала XX века оказывался даже беднее своего западного соседа. Но национальная идея живет всегда своей собственной жизнью, мало связанной с реальностью.

В Первую мировую войну немцы шли сражаться не только за своего кайзера. Они защищали германскую Культуру, германский образ жизни от русских варваров на Востоке и от «неправильной» Цивилизации на Западе. Утвердив в сознании свое культурное превосходство над врагом, немцы тем самым компенсировали трудности становления рыночной экономики, нищету и убогость жизни, реально существовавшее неравенство социальных слоев. Возможно, поэтому война была столь долгой и кровавой. Не все были пронизаны таким антивоенным настроением, как, скажем, хорошо известные нам герои Ремарка.

Даже лучшие интеллектуалы Германии чувствовали себя представителями иного мира, нежели мир Запада. Макс Вебер считал, что культурная задача Германии и ее историческое предназначение – не допустить господства американизма в мире. «Просить немца быть приверженным тому, ... что народы Европы называют свободой, – писал Томас Манн, – было бы ... равнозначно требованию к нему совершить насилие над своей природой» (цит. по Коукер, с.33). А вот еще цитата из «раннего» Т. Манна, ставшего к концу жизни сторонником демократии:

«Немецкий народ никогда не сможет полюбить демократию, по той простой причине, что он никогда не сможет полюбить политику, и что многожды ославленное “чиновничье полицейское государство” есть и остается наиболее приемлемой и глубоко желаемой немецким народом формой государственного существования» (Манн, с.41).

Эрнст Трельч называл воодушевление, вызванное войной, возвращением «веры в дух» – дух, который торжествует над «обожествлением денег», «нерешительным скепсисом», «поисками наслаждения» и «тупым раболепством перед закономерностями природы». Причем все эти высказывания отражали мнение значительного числа немецких интеллектуалов. Так в самом начале войны более трех тысяч профессоров в коллективном письме выразили возмущение тем, что враги Германии хотят противопоставить дух немецкой науки тому, что они называют духом прусского милитаризма (цит. по Сафрански, с.94, 96).

После поражения Германия была серьезно оскорблена гигантскими репарациями и демилитаризацией рейнской зоны, в которую французы ко всему прочему в 1923 г. еще и ввели свои войска. На этом фоне идеи национальной исключительности и реваншизма только прогрессировали. В конечном счете, дело дошло до торжества национал-социализма. Вторая мировая война являлась для немцев логическим продолжением первой.

Идея особой германской Культуры трансформировалась в идею особой арийской расы. Конечно, эти две модификации национальной идеи существенно отличались друг от друга и в некотором смысле даже были противоположны (нацисты жгли многие из тех книг, которые составляли истинную гордость немцев). Но, думается, если бы идея национальной исключительности не сформировалась на рубеже XIX-XX столетий, национал-социализм не имел бы в Германии таких прочных корней.

Весьма характерно, что параллельно с германской национальной идеей на той же примерно основе развивалась идея итальянская. Муссолини стремился построить корпоративистское государство, в котором вся нация оказывалась единой в своем противостоянии иному миру. Причем идейной базой фашизма стало выведение итальянских корней из истории древнего Рима. Тем самым национальная культура ставилась, как и в Германии, превыше всех других культур.

Таким образом, на европейском фоне российские поиски особого пути отнюдь не представляются уникальными. Более того, думается, что сегодня мы присутствуем при постепенном отмирании идеи, расцвет которой приходился на трудные для России годы XX века. Мессианская идея особого пути нашла тогда свое выражение в мысли о том, что именно в России, как в «слабом звене цепи империализма» (Ленин) начнется мировая революция, а затем она с помощью Красной армии (российского пролетариата) сможет распространиться в наиболее передовых европейских странах с развитыми производительными силами и производственными отношениями. Эта мессианская идея именно потому так хорошо прижилась в умах советских граждан, что полностью отвечала чаяниям общества фрустрированного трудностями модернизации, а особенно революции и гражданской войны. Точно также как французы гордились тем, что они несут Европе Свободу, Равенство, Братство, как английские пуритане гордились тем, что строят в своей стране «Второй Израиль», как немцы гордились тем, что их Культура доминирует над гнилой западной Цивилизацией, так и народы России гордились тем, что несут на своих штыках мировую коммунистическую революцию. В реальной действительности, конечно, идеи мировой революции к реалиям модернизации имели столь же малое отношение, как идеи создания «Второго Израиля». Но «великие идеи» позволяют людям психологически приспособиться к тяжелым временам и худо-бедно пережить их.

Сегодняшние идеи «особого пути» в значительной степени связаны с трудностями перехода от социализма к рыночной экономике. Эти идеи позволяют их носителям чувствовать себя не убогими людьми, проживающими на задворках процветающей Европы и осуществляющими модернизацию спустя десятилетия после того, как другие народы ее осуществили, а великими строителями светлого будущего. Правда, сегодняшняя картина этого будущего уже не носит по понятным причинам коммунистического характера. Она, скорее, имеет националистическую окраску. Но это не меняет сути дела. Если модернизация в России будет успешно осуществляться, то постепенно исчезнет почва для любых подобных теорий. Если же Россия войдет в очередной глубокий экономико-политический кризис, мы, скорее всего, вновь увидим самые невероятные варианты адаптации идеи особого пути к реалиям XXI столетия.

Литература

1. Гринфельд Л. Национализм. Пять путей к современности. М., ПЕРСЭ, 2008.
2. Дюмон Л. Эссе об индивидуализме. Дубна, Феникс, 1997.
3. Коукер К. Сумерки Запада. М. Московская школа политических исследований, 2000.
4. Манн Т. Путь на Волшебную гору. М. Вагриус, 2008.
5. Паршев А. Почему Россия не Америка. Книга для тех, кто остается здесь. М. АСТ, Астрель, 2006.
6. Сарайва Ж.Э. История Португалии. М. Весь мир, 2007.
7. Сафрански Р. Хайдеггер. Германский мастер и его время. М., Молодая гвардия, 2005.

8. Травин Д. Маргания О. Европейская модернизация. М., СПб. АСТ, 2004. Книга 1.
9. Травин Д. Русский фантом: национальная идея у нас и за рубежом // Травин Д. Путинская Россия: от рассвета до отката. СПб., Дело, 2008.
10. Травина Е. Старые мифы о главном // Звезда, 2007, №11.
11. Тымовский М, Кеневич Я., Хольцер Е. История Польши. М., Весь мир, 2004.

Почему России не надо догонять Запад

– **Виталий Аркадьевич, многие, как известно, объясняют экономическое процветание Запада господством протестантского мировоззрения. Насколько это мнение соответствует истине и влияет ли вообще религия на экономическое развитие?**

– Действительно, такая точка зрения существует. Это популяризация идей выдающегося немецкого социолога и экономиста конца XIX – начала XX века Макса Вебера. Кстати, похожую мысль о связи религии и цивилизационного развития задолго до Вебера высказывал Петр Яковлевич Чаадаев.

Однако вторая половина XX века преподнесла сторонникам “протестантской этики” большие сюрпризы – темпы роста ВВП во многих непротестантских странах оказалась выше, чем в протестантских. Сейчас в Северной Италии душевые показатели выше, чем в Германии, в Ирландии – выше, чем в Великобритании, а Чили, построившая чрезвычайно эффективную капиталистическую экономику, осталась глубоко консервативно-католической страной. Потрясающий рывок продемонстрировали азиатские конфуцианские страны. Причем Юг Европы, Ирландия и Чили, “азиатские тигры” – не просто совершили экономический рывок, они на базе универсальных капиталистических отношений создали свои собственные экономические модели. Теперь мы видим своими глазами, что экономические успехи не тождественны протестантской культуре. Хотя протестантские страны по-прежнему занимают ведущие позиции в мировой экономике.

В середине XX века, говоря об экономических перспективах Юго-Восточной Азии, многие эксперты уверяли, что ничего путного там не вырастет, потому что этому препятствуют культурные устои. Такие же разговоры ведутся сегодня о мусульманских и православных странах. И действительно, примеров подобного рывка у мусульманских и православных стран в рыночной экономике нет. Пока...

Здесь нужно сделать оговорку: как известно, в начале XX века православная Российская Империя была самой быстро растущей капиталистической страной мира. Это наглядно видно по дореволюционным постройкам в среднерусских губернских городах – ракета явно шла на взлет. Но... не взлетела. В силу сложившихся обстоятельств или по объективным причинам – это уже другой вопрос.

– **Но ведь наряду с бурным ростом капитализма шла столь же бурная секуляризация российского общества.**

– Модернизация всегда и во всех странах – православных, католических, протестантских, конфуцианских – порождает целый ряд негативных социальных явлений, среди которых: снижение рождаемости, увеличение числа разводов и так далее. (Особенно эти негативные явления проявляются там, где модернизация является чужеродной.) Но это вовсе не означает, что экономическая эффективность достигается разводами и абортами. Это означает, что

²¹⁸ Опубликовано в: Фома. 2006. № 9(41) (www.foma.ru/article/index.php?news=2502).

экономическое развитие создает сложные этические ситуации, в которых культура проверяется на выносливость.

Обычно модернизация проходит так. Старая экономическая система базируется на традиционных морали, культуре и религии. Чтобы сменить систему, их ломают. Затем на обломках методом проб и ошибок собирают новый механизм. Потом спохватываются, что без национальной культуры люди не работают, и на новом витке возвращаются к национальным корням.

А вот Чили при Пиночете за пятнадцать лет прошла весь путь капиталистической модернизации, не изменив своим устоям. В чем великое значение чилийского опыта? В том, что он опроверг привычное представление о том, что экономический рывок непременно сопряжен с отказом от традиционной культуры. В Чили радикальнейшие капиталистические реформы проводили самые что ни на есть глубокие, упертые консерваторы, ортодоксальные католики. Чилийские экономисты, получившие высшее образование в Чили, и закончившие аспирантуру в вотчине американского экономического либерализма – Чикагском университете, сказали, что капитализм – это просто некий технический механизм, и чтобы он заработал, нужно всего-навсего выполнить определенный набор условий – ну, сколько их? раз, два, три, четыре, пять... Но эти условия были выполнены в Чили с чрезвычайной жесткостью, гораздо жестче, чем в Соединенных Штатах. А вот брить бороды, как Петру I, им не понадобилось. В результате появился уникальный чилийский опыт – консервативная модернизация. Так что, на вопрос: можно ли построить современный капитализм, не разрушая собственную традиционную культуру? – теперь можно с уверенностью ответить: да.

А вот на вопрос: можно ли при этом сохранить привычный образ жизни – ответ: конечно, нет. Придется очень и очень много менять. Но при этом можно и нужно оставаться самим собой. Есть прекрасная русская пословица: “живи по-старине, а хлеб ищи на стороне”. А у нас, наоборот, хотят жить “как на стороне”, а хлеб искать “по-старине”.

Искать хлеб на стороне, значит, в числе прочего, не открывать русские законы Ньютона или православную химию. Любая национальная культура вынуждена питаться чужеродными заимствованиями, хочет она этого или не хочет.

– И как же отделить “зерна” и избавиться от “плевел”?

– Обратимся к русской истории. Вся она – история успешных и безуспешных заимствований. К успешным относятся Русское Православие, создание русского литературного языка и литературы, создание первой в мире межконтинентальной баллистической ракеты Р-7 на базе немецкой ФАУ-2, русские естественнонаучные школы: математика, физика, химия, биология и др. Примером же безуспешного заимствования являются раз за разом проваливающиеся попытки создать в России упорно не работающий у нас парламент. Все избранные российские думы были и будут разогнаны – что при царе, что при Ельцине, что при Путине.

Успешные заимствования при пересадке на чужую почву начинают расцветать, так что сравниваются или даже превосходят оригиналы. Без русского Православия уже немислимо Вселенское Православие. Без заимствованного Россией романа немислима мировая литература. Без российской математики немислима современная математика. Мы умеем взять совершенное чужое и сделать из него совершенное свое!

Но есть институты, подобные парламенту, которые, как бы их насильственно ни вталкивали, отторгаются. И тогда единственный конструктивный выход – функциональное замещение. Ну, скажем, нельзя рассматривать коров как продовольственный ресурс в Индии, где они считаются священными животными. Значит, нужно искать замену говядине, восполняя белковый рацион местного населения соей, птицей, чем-то еще. А про коров – забыть. Как бы ни процветали животноводческие фермы в других странах мира.

Или, например, в Италии нет развитого фондового рынка – там права собственности очень плохо отделяются от прав управления. Поэтому на фондовой бирже торгуют, в основном, ценными бумагами крупных фирм, созданных с помощью государства. А Италия – страна мелких и средних семейных фирм. И их сеть оказывается более эффективной, чем крупные предприятия с большой фабричной трубой, которые представляются нам эмблемой индустриальной страны.

У меня как-то был разговор с бывшим министром финансов Италии, и он сказал: “О нас есть много разных мнений, и все они неправильные. Говорят, что мы ленивы. Мы не ленивы, мы просто по-другому работаем: может быть, дольше, чем другие, но нам надо обязательно посредине расслабляться. Зато мы не против прийти на работу очень рано и уйти очень поздно. Поэтому мы и предпочитаем семейные фирмы”. А в результате возникла та самая экономика, где душевые показатели производства выше, чем в Германии. Вот что такое успешное функциональное замещение. Иногда оно происходит стихийно. Иногда с помощью каких-нибудь светлых голов. Иногда – участием в международном разделении труда, специализацией на том, что лучше получается.

Беда в том, что наша обществоведческая мысль, за редкими исключениями, безграмотная и / или эпигонская. Настоящий ученик на базе того, чему его научили, делает что-то новое, порой оставляя далеко позади собственного учителя. А эпигон – он повторяет, как попугай. Поэтому у нас такое слабое институциональное конструирование. И если какой-то заимствованный институт по каким-то причинам не работает, мы его заместить не умеем. И столетиями тычемся лбом об стенку, как, например, с парламентом.

– А правомерно ли говорить о каких-то православных культурных и хозяйственных традициях в России, если они весь XX век методично и кроваво выкорчевывались?

– Это сложный вопрос. Я хотел бы подчеркнуть: русское хозяйственное наследие не сводится к общине и артели. Есть, например, и заводы советского военно-промышленного комплекса. И общины, и артели, и заводы – актуальные проявления нашей богатой хозяйственной культуры. При каждом повороте истории происходит либо возвращение к старым практикам, либо из культурного наследия извлекаются какие-то детали, и из них собираются новые институциональные формы. Поэтому уповать в России только на общины и артели – значит заведомо ограничивать свои культурные ресурсы.

На самом деле богатые мировые культуры могут делать все, что угодно. Они могут воевать, могут торговать. Немцы, которых считали самой меланхолической нацией Европы, в определенных обстоятельствах превратились в жесткий военный кулак, а потом снова вернулись к меланхолии. Американцы, которые до этого толком не воевали, после Пирл-Харбора спускали на воду каждый месяц по авианосцу и удесятерили свою армию. Хотя они – типичная торговая нация.

Поэтому в нашем культурном наследии нужно искать не только и не столько готовые формы, а как бы пра-элементы, из которых эти готовые формы собираются. И с этой точки зрения очень интересно посмотреть, что именно собирается, а что не собирается. Ну, например, кто-то из иностранцев в книжке о современных русских написал, что в индивидуальном порядке они не очень инициативны, зато очень инициативны в группе. Другой пример – нашему национальному характеру свойственна трудовая аскеза, которую талантливо использовали в советские времена.

Я бы вообще уподобил культурное наследие, в том числе и в области хозяйственных отношений, конструктору “Lego”. В нем есть много всяких деталей. И из них можно собрать самолет, а можно автомобильчик. Но для этого нужно детали знать. Для начала хотя бы отрефлексировать произведения Лескова и Салтыкова-Щедрина, потому что они полны наших институциональных моделей. Например, лесковский “кадетский монастырь” повторился в советское время в лучших математических школах. Очень много образцов, раз зародившихся, потом проходят через всю нашу историю. И пока мы их не осознаем и не проанализируем, мы не научимся самостоятельно собирать наши экономические, политические и общественные устройства.

– Примерно к тому же еще в XIX веке призывали наши почвенники-славянофилы.

– К сожалению, наши почвенники не знают почвы. Спросите их: “Как собрать земский собор?” “И окажется, что люди, так уверенно кричавшие о соборности как неотъемлемой черте русской национальной культуры, не представляют, как это сделать в конкретных сегодняшних условиях. Но если это действительно органическое свойство нашей культуры, оно должно находить формы выражения в любых условиях.

А наши западники опираются лишь на внешнее представление о тех или иных моделях общественного и хозяйственного устройства, не понимая, как это все работает на Западе. В результате все время повторяется история про Старика Хоттабыча, который, если помните, увидев телефон, скопировал его в мраморе и очень удивлялся, что он не звонит. То же самое часто происходит с нашими заимствованиями западного опыта. Мы, с одной стороны, не знаем деталей своего собственного конструктора, а с другой – толком не представляем, что именно мы собираем.

Добавлю, что русские культурные образцы неразрывно связаны с русским языком. Вот простой пример. При советской власти говорили, что основной девиз правоохранительных органов – “неотвратимость наказания”. Чем его можно заменить сегодня? На совещании в ГУИНе (Главном управлении исправления наказаний министерства юстиции – ред.) Валерий Федорович Абрамкин – директор Центра содействия реформе уголовного правосудия – человек, прекрасно знающий, как устроена эта система и, по примеру доктора Газа, реально помогающий заключенным – предложил формулу: “острастка и вразумление”. Самое интересное, что все согласились, сказали только, что нужно еще что-то придумать специально для рецидивистов. Это удивительно – слова архаичные, я даже не помню, где и когда я их слышал. Но на совещании в ГУИНе никто не спросил, что это такое. Слова вызвали в сознании понятные всем образцы.

– Вы считаете, что ключ к нашему экономическому процветанию – чисто лингвистический?

– Именно язык дает ключ к реализации наших институтов. Нам нужен великий и могучий общественно-политический язык. Как в древности латынь (вспомните Цицерона) или как в современности – английский (Черчилль получил Нобелевскую премию по литературе за политические тексты). Язык нужен для того, чтобы адекватно описывать наши хозяйственные и политические институты; для того, чтобы договариваться между собой; для того, чтобы власти и народ говорили на одном языке. Наконец, для того, чтобы адекватно переводить зарубежные образцы.

Ведь великий и могучий русский язык породил не только великую русскую литературу, но и великую переводную литературу. И, как утверждают многие литературоведы, многие переводы XX века лучше оригиналов. Это означает, что и Шекспир, и Бальзак, и Томас Манн, и Джек Лондон инкорпорированы в нашу культуру. В отличие от суррогатов вроде какого-нибудь “гражданского общества”. Никто не понимает, что это такое.

Знакомый заместитель губернатора, которому как раз поручили заниматься связями с гражданским обществом, опросил окружающих – от чиновников до профессоров и студентов, что это такое, и получил совершенно противоречивые ответы. Лучший ответ был: “все хорошее”. Такие переводы только сбивают с толку.

Наш общественно-политический язык неразвит, беден, неточен, не способен передавать нюансы. Любое выражение на нем – пошлость, любая мысль – обман. Это язык Элочки-людоедки, с той разницей, что на нем говорит вся страна. В результате мы не способны ни разобраться в том, что происходит в стране, ни привлечь знания из окружающего мира, ни обратиться к своему прошлому, ни построить свое будущее.

И еще. Многие российские естественнонаучные школы – лучшие в мире. Математика, например. Чего не скажешь об обществоведении. Нельзя сказать, что без экономиста Иванова немислимо развитие американской экономической мысли XX века. У нас есть хорошие экономисты, но не более того. Своего Льва Толстого наша экономическая мысль не произвела. Федора Достоевского тоже. А нашего математика Колмогорова знает весь математический мир. И сегодня нам жизненно необходимо выполнить в отношении общественных наук ту программу, которую Петр I начал в отношении естественных наук. Это важнейшая задача, решив которую, мы можем получить могучую страну, экономика и хозяйство которой не разносит вдребезги ее культуру, а работает внутри этой культуры, усиливается этой культурой.

– Часто приходится слышать, что православное мировоззрение препятствует экономическому успеху в его рыночном капиталистическом понимании. Насколько это утверждение верно

– Это заблуждение. И по поводу Православия. И по поводу других религий. О. Сергей Булгаков писал: конкуренция – это центробежная сила, поэтому, чтобы была сильная конкуренция, нужны мощные центростремительные силы. Это очень тонкое замечание, потому что в странах, где развиты центростремительные силы, и впрямь действует очень жесткая внутренняя конкуренция. В Японии, например, она сильнее, чем в Соединенных Штатах. Почему сейчас происходит экономический расцвет католических стран? Классик мировой политической мысли Эрнест Геллнер объяснял это очень высокой внутренней координацией. И благодаря этому они могут внутри себя позволить большую конкуренцию.

Мне кажется, в конце XIX – начале XX века в России наблюдался тот же феномен. И нам русскую культуру надо рассматривать как сокровищницу, которая вполне позволяет нам осуществлять итальянские и чилийские чудеса. Ну, а конкретные формы могут быть какими угодно. Они так быстро меняются, особенно сейчас, что прилипнуть к ним – смерти подобно. И именно поэтому так важны сейчас первоклассные общественные науки. Это раньше: произвели в Англии первый паровоз – мы его купили, разобрались, а потом сделали свой, может, даже чуть лучше, чем у англичан. Теперь этот фокус уже не пройдет. Вот, скажем, мы сейчас напряжемся и создадим свою Силиконовую долину, а когда она у нас появится, окажется, что Соединенные Штаты уже сбросят свою в какую-нибудь Колумбию, потому что там рабочая сила дешевле, и начнут делать что-то совсем другое. Поэтому нужно не догонять и не копировать, а создавать институциональную среду, в которой такие вещи зарождаются.

– А как эту среду создавать? Да еще на такой огромной территории как в России?

– У нас, например, может быть лучшая в мире правовая система. Как ни утопично это сейчас звучит. Ну, добились же мы когда-то, что у нас были лучшие в мире пушки, ракеты, самые мощные атомные бомбы. А теперь нам нужна такая правовая система, чтобы иностранцы приезжали судиться к нам, как сейчас в Лондонский арбитражный суд. Вот что такое институциональная среда. И для того, чтобы ее создать, нам нужно собственное обществоведческое мышление. Мы должны понимать, что происходит во всем остальном мире, и переводить это все на русский язык (в прямом и переносном смысле). И я думаю, что мы, не решив эту задачу, можем потерять свой культурный суверенитет.

Наша культура столь близка к западной, что мы с легкостью ее имитируем. И это часто служит нам плохую службу: поверхностное использование западных научных категорий создает видимость понимания нашей страны, а поверхностное копирование западных институтов – видимость успешной модернизации.

Для того чтобы глубоко познать свое общество, эффективно заимствовать западные общественные институты и сформулировать собственные государственные доктрины, нам нужны обществоведческие школы. А чтобы стать конкурентоспособными в окружающем нас трудном мире, эти школы должны быть мирового класса.

– Какую же роль тут может сыграть Православие?

– В России Православие является культуuroобразующим фактором. Именно оно поставляет русской культуре те высокие образцы, без которых она деградирует. Без жесткости, которую дает Православие, русская культура – плохой строительный материал. Кроме того, фундамент конкурентоспособности – общественная мораль, а никакого иного способа восстановить ее, кроме как на основе религии, не существует. Я бы сказал так. Православие через русскую культуру участвует в строительстве государства и экономики в целом. А, кроме того, оно влияет на каждого верующего человека – гражданина, работника, хозяина. И все они влияют на свое окружение и положение дел в стране. Так что как ни крути, без Православия нам просто не обойтись.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ «КУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ МОДЕРНИЗАЦИИ В РОССИИ»²¹⁹

I. Случай России (Санкт-Петербург)

1. Введение

1.1. Постановка проблемы

Почему одни общества совершают модернизационный скачек, тогда как другие, несмотря на все усилия политических и административных элит, остаются аутсайдерами мировой технологической гонки? Ответы большинства экспертов отсылают к институциональным и политическим барьерам, препятствующим успешной модернизации. Это авторитетная объяснительная модель опирается на нелиберальный дискурс, который имплицитно предполагает один общий для всех рецепт успешной модернизации: перестроим институты, поменяем законодательство, защитим права собственности, введем политическую конкуренцию – и проблема будет решена. Однако опыт XX века демонстрирует, что технологическая модернизация возможна и вне либеральной модели, примером чему могут служить самые разные национальные экономики: от синтоистской Японии и сталинского СССР до пиночетовского Чили и КНР Ден Сяопина. Очевидно, что в этих случаях были использованы оригинальные (нелиберальные) рецепты технологической модернизации, опирающиеся на локальные культурно-институциональные особенности. То есть технологический апгрейд – это не всегда вестернизация.

В какой степени российская модернизация зависит от специфических для нашей страны образцов социального взаимодействия, от укорененных в российской культуре практик совместной работы, практик ведения бизнеса, практик управления и пр.? Какие они, почему доминируют и чем отличаются от условно «западных» культурных моделей? Ответы на эти вопросы мы представим в ходе анализа наиболее значимых особенностей, отличающих высококвалифицированный слой специалистов, работающих в инновационных отраслях экономики. Возможно, это позволит понять, какие характерные для современной РФ культурные модели (коллективного труда, творчества и бизнеса и т.д.), служат тормозом в развитии, а какие можно использовать как ресурс для успешной технологической модернизации.

В рамках данного исследования культура определяется как система неписаных норм, ценностей, стереотипов (т.е. преимущественно неформальных институтов), формирующих картину мира человека и регулирующих его поведение. Культура находит проявление в процессе социализации. С детства человек привыкает видеть мир тем или иным образом, его учат специфическим способом «собирать реальность». Одна и та же графическая закорючка может прочитываться представителями различных культур как лейбл фирмы Nike, как бумеранг, как

²¹⁹ Исследование было проведено в марте-мае 2011 года Центром независимых социологических исследований в России (Санкт-Петербург), США (Мэриленд и Нью-Джерси) и ФРГ (Берлин и Северная Рейн-Вестфалия). Полевое исследование в России проводили Ольга Бредникова, Борис Гладарев, Елена Никифорова, Елена Чикадзе; в США – Жанна Атаянц и Ирина Олимпиева; в ФРГ – Татьяна Бараулина, Валерия Медвежникова и Елена Паршина-Штайн. Координацию полевой части исследования осуществлял Борис Гладарев, общее руководство – Виктор Воронков.

комета, как иероглиф «река» и т.д. Одна и та же деятельность, например *флюоресцентная гибридизация in situ клеточного ядра* в биологической лаборатории, может восприниматься человеком как следование своему призванию, как способ заработать деньги или репутацию в профессиональном сообществе, как миграционная стратегия и даже, как исполнение божьей воли. Каким образом культура характерная для наукоемких отраслей российской экономики влияет на конкурентные перспективы нашей страны в международном технологическом соревновании?

Представленное в отчете исследование призвано, с одной стороны, выявить представления о специфических «культурных» чертах, принципиально отличающих российского работника от его коллег в ведущих странах запада и/или востока, с другой, – определить какова связь между выявленными чертами и процессами технологической модернизации.

1.2.Описание эмпирических данных

Исследование проводилось в русле традиции веберовской понимающей социологии качественными методами²²⁰. Среди локализованных в Петербурге компаний, работающих в наукоемких отраслях экономики, было отобрано три случая (условно назовем их компания №1, компания №2 и компания №3). Первая и вторая компании работают в IT-сфере, третья – занимается разработкой и производством светодиодов.

Компания №1 является одним из мировых лидеров по разработке программного обеспечения, аппаратных программных комплексов и сервисов в области управления и хранения информации. Компания, основанная в 1970 году, насчитывает 45000 сотрудников, имеет офисы в 65 странах, годовой оборот за 2010 год примерно \$17 млрд., головной офис в США. В России компания работает с 2007 года, штат петербургского филиала составляет чуть более 200 человек.

Компания №2, основанная в 1972 году, занята разработкой, производством, установкой и отладкой программного оборудования для автоматизации бизнеса: количество сотрудников – 53000, офисы в 50 странах, годовой оборот за 2010 год – 12,5 млрд. €, головной офис в ФРГ. В России работает с 2001 года, число сотрудников филиала в Петербурге – чуть более 50 человек.

Компания №3 представляет собой пример молодого динамично развивающегося производства светодиодной техники (чипы, лампы, модули и проч.) основанного россиянами сначала в ФРГ, а в 2008 году перенесенного в Петербург. На сегодня компания фактически монополизировала рынок светодиодной техники в РФ, ее годовой оборот за 2010 год – 1,3 млрд. рублей, в высокотехнологичном производстве занято более 300 человек.

В каждой из трех отобранных для изучения компаний социологи ЦНСИ по специально разработанному гиду провели серию интервью с сотрудниками, отличающимися статусом и

²²⁰ Подробнее о качественных методах в социологии см.: A. Strauss, 1987; N. Denzin & Y. Lincoln, 1994. J. Creswell, 1998, а также: Штейнберг, Шанин, Ковалев и Левинсон, 2009.

функционалом: от директоров, менеджеров по работе с университетами, HR-менеджеров, до разработчиков инновационных продуктов и инженеров-технологов.

Также исследовательской группой ЦНСИ были проведены 8 экспертных интервью с различными агентами российской и международной «экономики знаний»²²¹:

- с руководителями образовательных центров, занятых подготовкой и переподготовкой «инновационных предпринимателей»,
- с учеными исследовательских лабораторий, организованных в России глобальными корпорациями – лидерами техно-индустрии,
- с экспертами международных рекрутинговых агентств, подбирающих персонал для иностранных компаний,
- с российскими предпринимателями, развивающими наукоемкие направления в своем бизнесе.

Кроме того, для расширения контекста участниками проекта были записаны еще 4 интервью с российскими специалистами, которые работают (или работали недавно) на западных предприятиях. Таким образом, эмпирическая база петербургской части проекта состоит из 24 интервью, собранных на протяжении марта-апреля 2011 года: компания №1 – 5, компания №2 – 4, компания №3 – 3 интервью, которые были дополнены еще 12 интервью с различными агентами инновационной экономики и экспертами. Большинство российских информантов мужчины (17 из 24), в выборке представлены разные возрастные группы – от 27 до 63 лет, многие информанты имеют научные степени (8 из 24) и опыт работы в системе Академии наук, в отраслевых институтах и в сфере исследований и разработок.

Необходимо отметить, что при подготовке отчета его авторы опирались не только на российский массив данных, анализировались также интервью с агентами инновационной экономики, которые были собраны нашими коллегами в ФРГ и США.

Представленный в отчете анализ культурных особенностей функционирования наукоемких отраслей российской экономики, отражает мироощущение и отношение к ситуации ключевых субъектов инновационного процесса и может рассматриваться, в том числе, как один из механизмов обратной связи, налаживание которых необходимо для эффективного осуществления курса на модернизацию нашей страны. Одна из целей этого проекта – создать дискурсивное пространство для высказываний непосредственных участников российской высокотехнологичной

²²¹ Термин «экономика знаний» был введен в научный оборот австроамериканским ученым Фрицем Махлупом (1962), затем он претерпел ряд терминологических пертурбаций. Мы отталкиваемся от классического определения Тоффлера: «экономика знаний – экономика, где основными факторами развития являются знания и человеческий капитал. Процесс ее развития заключен в повышении качества человеческого капитала, в повышении качества жизни, в производстве знаний, высоких технологий, инноваций и высококачественных услуг» (Тоффлер, 2004: 239). Для экономики знаний характерны высокий индекс экономической свободы, развитое гражданское общество и демократия (Корчагин, 2010). Исследователи солидарны в том, что пока экономика знаний для большинства современных государств является скорее идеальной, чем реально реализуемой экономической моделью, которую отчасти освоили только США и наиболее технологически развитые страны Западной Европы.

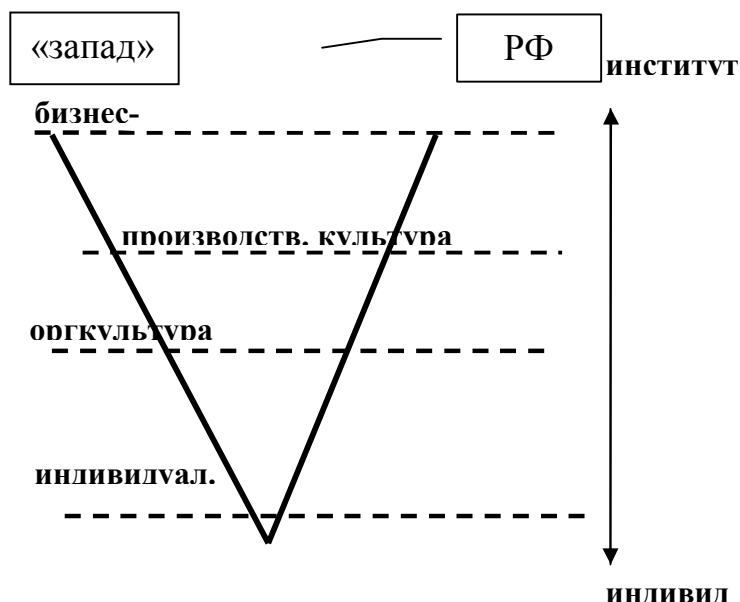
экономки. Традиция качественной социологии требует от исследователя понимания внутренних смыслов, вкладываемых акторами, социальными группами и сообществами в свои часто скрытые от внешнего наблюдателя интеракции. Поэтому одной из первоочередных задач социолога становится своеобразный «культурный перевод», позволяющий далеким от исследуемого социального феномена читателям увидеть консолидирующие конкретное сообщество культурные коды, понять внутренние правила и логику, лежащие в основе того или иного социального процесса.

Для достижения необходимой аутентичности описания обильное цитирование высказываний, мнений и оценок людей, принадлежащих к изучаемой социальной группе (среде, классу, слою и т.п.) кажется полезным методическим приемом. Читатель может непосредственно «слышать» самих «героев» социологического повествования. Цитаты из интервью выделяются курсивом, а автор высказывания указывается в скобках: (Алексей К., директор, один из основателей компании №3, 37 лет, кандидат ф.-м. наук), если цитируемое интервью принадлежит к американскому, или немецкому массиву данных, это отмечается дополнительно: (Александр, инженер-программист, 41 год, ФРГ).

1.3. Основная гипотеза и уточнение категорий

Избранная нами исследовательская стратегия позволила получить объемную и многоуровневую при этом достаточно детализированную картину, отражающую ключевые культурные особенности отечественной «экономики знаний», а также создать отражающую их непротиворечивую объяснительную модель. Коротко она может быть выражена следующим образом: *на уровне индивидов–профессионалов «экономики знания» в РФ никаких значимых культурных барьеров не наблюдается (наши специалисты легко адаптируются к международной культуре инновационного производства). Отличия начинают быть значимыми при анализе организационной культуры, на уровне культуры производства отклонения от международных стандартов у нас уже значительны, а на уровне бизнес-культуры – почти катастрофичны.* Можно сказать, что в личном измерении индивидуальной профессиональной культуры российские новаторы вполне модернизированы и готовы к участию во всемирной «экономике знаний». Однако отечественные институты модернизируются значительно медленнее, по инерции сдерживая возможности для технологического апгрейда экономики нашей страны, постоянно выдавливая молодых талантливых специалистов в развитые зарубежные страны. Графически выявленная нами социологическая закономерность отражена Схемой 1.

Схема 1: Культурные различия «российского» и «западного» инновационного сектора



Предваряя основные части нашего коллективного труда, необходимо оговориться о важной для последующих рассуждений детали. На схеме 1 ее можно заметить в левом верхнем углу – некий обобщенный «ЗАПАД», как точка сопоставления/противопоставления некой идеально-типической РФ. То есть аналитическим основанием исследования является специфический и намеренно упрощенный дуальный взгляд на современный мир как совокупность обществ двух типов – «модернизированных» и «немодернизированных». Предположительно, эти два типа обществ отличаются друг от друга не только экономическими показателями, но также и культурой – разделяемыми представлениями, правилами и практиками поведения – и этот культурный аспект для данного исследования особенно важен. Предполагается также, что при всем культурном многообразии обществ, составляющих первую и вторую категории, существуют некоторые фундаментальные культурные основания, общие для всех модернизированных (и, очевидно, для немодернизированных) сообществ²²².

Также важно отметить, что хотя география признанных модернизированными обществ не ограничивается странами Западной Европы и США. Пионерами здесь были страны Запада, поэтому модернизированные страны географического и культурного «Востока», равно как и другие, стремящиеся в клуб высокоразвитых обществ страны, принимают западную модель как образец. И РФ не является исключением.

Использование в нашем анализе традиционной для отечественного дискурса о модернизации оппозиции РОССИЯ-ЗАПАД было вызвано двумя соображениями. Во-первых, большинство из принявших участие в исследовании информантов прибегали к этой оппозиции, хотя были примеры, когда различали США и Западную Европу. Но в целом для новаторов из России Северная Америка, Западная и Северная Европа, а иногда даже и Япония с Тайванем и Гонконгом,

²²² Некоторые такие основания, которые можно отнести к разряду более общих оснований макроуровня, были выделены в исследованиях Александра Аузана (Аузан, 2007; 2011).

выглядят как нечто слитное «там», «у них», не такое, как «у нас», и обобщается категориями «на западе», «в развитых странах запада» и т.п.

Итак, мы можем перекинуть мостик ко второму важному для нас соображению: «запад» как некая обобщенная модель организации технологического развития потерял привязку к локализованным в географическом пространстве странам и культурам, «запад» превратился в идею и соответствующие ей этические, профессиональные, организационные и бизнес практики. Мы склонны согласиться с позицией, многократно высказанной нашими информантами – людьми с богатым опытом работы, как в российских так и в зарубежных компаниях, институтах, исследовательских центрах. Если постараться выразить ее одной фразой, звучать она будет примерно так: «экономика знаний» имеет глобальный характер, поэтому для нее не существует локальной культурной специфики, все ее агенты действуют в соответствии с общими международными стандартами, которые выросли из западно-европейской научной традиции, дополненной элементами американской деловой культуры. Этот стандарт эффективен и уже стал устойчивым элементом глобальной «экономики знаний», поэтому одинаково применим в культурно очень далеких друг от друга обществах:

«Я не считаю, что есть какие-то западные, восточные, азиатские алгоритмы. Я считаю, что бизнес никак к национальности не относится, ни к каким государствам. Бизнес он всем понятен. И инновационный какой-то бизнес не исключение. Это определенная логика – алгоритм действий и успешного поведения и он международный. Поэтому я не думаю, что нам надо какие-то свои алгоритмы придумывать, или работающие в Америке могут нам не подходить» (Виктор, инженер-технолог компании №3, канд. ф.-м. наук, 31 год), или: *«Корпоративная культура сегодня почти везде одинаковая»* (Михаил В., химик-фармаколог, PhD, 40 лет, США), и еще: *«В плане деловой этики очень-очень-очень близки и российские офисы и немецкие офисы. Опять же мы здесь, офис наш, пытаемся строить по образу и подобию офиса в Германии, а в Германии по образу и подобию американского, и везде мы берем какие-то общие, скажем так, параметры этих офисов, то есть вы не заметите большой разницы»* (Иван Ч., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 31 год).

Исходя из этой логики, модернизированный Запад был взят за модель для стремящейся модернизироваться России, а культура модернизированного Запада (или «западная культура») и, в частности, организационная культура западной наукоемкой экономики, как «острие» модернизационной культуры, – за некий шаблон, с которым мы и сравниваем культуру (в смысле, определенном выше) российского общества и организационную культуру (наукоемкой) экономики в России.

Итак, мы изучали международные наукоемкие предприятия в Германии и США, а также предприятия в России, но учрежденные в Германии и США, полагая их точками сгущения особой модернизационной культуры, территории ее функционирования и развития.

В Германии и США как модернизированных обществах дистанция между культурой инновационных предприятий и ценностями, правилами и практиками, разделяемыми обществом в

целом, предположительно, невелика, или не столь значительна, как в России. В России же, принимаемой в исследовании за *не*модернизированное общество, инновационные производства представляют собой анклав, заповедники модернизации в общем немодернизированном пространстве. Таким образом, дистанция между культурой заповедников модернизации и общекультурным окружением весьма значительна (что подтверждается нашими данными). Важно отметить также, что, по словам наших информантов, в России среди анклавов модернизации есть не только западные, но и российские предприятия, которые постепенно становятся активными игроками рынка и при этом руководствуются теми же принципами, разделяют ту же корпоративную культуру, модели менеджмента и т.п., что и их западные собратья. Одна из таких компаний (№3) приняла участие в исследовании.

Все это сказано с тем, чтобы уточнить некоторые понятия. Дискурс о западной и российской культурах, а также о западных и российских предприятиях (как предприятиях с разной культурой), отсылает нас к ориентализму а-ля Эдвард Саид (Саид, 2006), навязывая оценочную дихотомию (продвинутый «запад» – отсталая «Россия») в качестве основной методологической перспективы. Эту перспективу хотелось бы усложнить, поскольку налицо проникновение западной – или капиталистической рациональной – модели в Россию. Представляется аналитически более верным говорить о модернизационной и немодернизационной культурах и соответственно об обществах и предприятиях с такой культурой. В российском контексте можно различить предприятия новой и старой культуры, где новый тип – предприятия с модернизационной культурой независимо от «гражданства»/страны их происхождения, а старый – предприятия с культурой немодернизационной («традиционной для России»). Забегая вперед, отметим, что в центр «облака» предприятий старой культуры наши информанты помещают государственные предприятия, завязанные на структуры власти и оттого нерациональные, аффективные и с точки зрения рынка несвободные и неэффективные.

Соответственно согласно представленной на схеме 1 объяснительной модели мы выстроили анализ по восходящей: от индивидуального к институциональному уровню. В первой части ««Пионеры» российской модернизации: индивидуальное измерение инновационной сферы» рассматриваются культурные особенности российского «креативного класса»²²³ на индивидуальном уровне, во второй части – на уровне организаций (на примере трех перечисленных выше компаний), в третьей части анализируются ключевые маркеры производственной культуры, а в четвертой – бизнес-культуры, доминирующей в России. В заключении сформулированы основные выводы из представленного в отчете исследования.

2. «Пионеры» российской модернизации: индивидуальное измерение инновационной сферы

Анализ инновационного поля и условий его развития в России предполагает не только и не столько обращение к структурам, институтам и контекстам, в рамках которых разворачиваются модернизационные процессы, но и особое внимание к индивидуальному измерению (точно так же

²²³ Термин «креативный класс» был введен Ф. Уэбстером, который считал, что «движущей силой современной экономики являются люди, чья главная способность состоит в использовании информации: их называют креативным классом...» (Уэбстер, 2004: 84).

как анализ условий появления и развития капитализма актуализировал интерес исследователей к «первым предпринимателям»). В данном тексте, говоря об агентах процессов модернизации, мы вводим синонимичные категории *модернизаторы* и *инноваторы*, тем самым обозначив не только включенность агентов в это поле, но и их субъектность, активное и деятельное участие в процессе модернизации.

В фокусе нашего исследования находились разные представители модернизированных структур и организаций – разработчики или, иначе говоря, «креативщики», а также предприниматели «от науки» и менеджеры, работающие в наукоемких, инновационных отраслях. В ходе работы были проанализированы их профессиональные биографии, самоидентификация и позиционирование себя в российских и глобальных полях, рамки референций (с кем и в каких ситуациях соотносят и сравнивают себя с «другими»). В этой части отчета речь пойдет, скорее, об обобщенном или, точнее, идеальном типе инноватора (в веберовском понимании этой категории), и будет предпринята попытка проанализировать условия и препятствия вхождения агентов, а также вопросы их успешного функционирования в исследуемом поле. Иначе говоря, в фокусе нашего внимания – «персональные проекты модернизации».

2.1. Российские «модернизаторы»: биографическая специфика

Наши информанты, вне зависимости от возраста, сферы занятости и позиции в организации, по большому счету, представили схожие профессиональные биографические нарративы, в которых демонстрировали непротиворечивые, во многом идентичные «картины мира» – свои представления об окружающей действительности, мировоззренческие установки и т.п., что позволяет нам реконструировать некую «обобщенную» профессиональную биографию.

Специфика анализируемых биографических повествований состоит, прежде всего, в их структурировании. Практически все информанты представляют разные этапы своей жизни как логическую последовательность смены мест работы или профессиональных позиций. При этом эта последовательность представляется не в качестве некой цепочки профессиональных статусов, не как карьера по достижению более высокой позиции, но как определенные этапы «накопления опыта», как профессионализация. То есть карьера рассматривается не как статусный рост, но как развитие и совершенствование профессиональных навыков и знаний.

Частая смена мест работы – а большинство наших информантов имеют богатый опыт работы в различных организациях, сферах, странах и т.д. – позволяет нам номинировать такую биографию как «проектную». В данном случае биография представляется как череда различных законченных жизненных проектов – срочных, то есть имеющих определенные временные границы, с конкретными задачами, актуальными «здесь и сейчас». При этом в качестве главной цели все-таки представляется цель аккумуляции знаний и любых опытов. Например, один из информантов интерпретирует свою работу в качестве офис-менеджера, не как «отход», выпадение из профессиональной карьеры, но как этап получения важной информации, один из этапов обучения и собственной профессионализации:

«Я пошел в американское посольство в Москве, и там есть такой «Корпус мира» – агентство, которым нужен был офис-менеджер /.../ Вот я за это дело взялся. И одновременно стал с американцами общаться, что-то обсуждать, что-то говорить. Поскольку «Корпус мира» завозил много бывших бизнесменов в Россию, чтобы они учили на периферии как бизнес ставить. Эти люди приезжали, они все проезжали через Москву. Я старался с ними поговорить, разобраться, как и что, в чем была специфика, как они свой бизнес выстраивали» (Владимир, руководитель исследовательской лаборатории гиганта мировой IT-индустрии, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

Таким образом, профессиональная биография представляется не только и не столько как реестр различных «мест работы», не как смена статусов и должностей, не как история повышения экономического благосостояния и обретения стабильности, но как история профессионализации, история становления специалистом высокого уровня в выбранной профессиональной нише. Подобный «проектный» подход, с одной стороны, не способствует стратегическому жизненному планированию, ибо жизнь представляется, прежде всего, как последовательность краткосрочных проектов, планы на которые не распространяются далее, чем на два-три года. Однако при этом наши информанты совершенно не проблематизируют краткосрочность жизненных планов. Она интерпретируется ими, прежде всего, как свобода – свобода не быть «привязанным», свобода выбора, свобода перемещений и свобода желаемых изменений.

Несмотря на краткосрочность жизненных проектов и кажущееся, на первый взгляд, отсутствие стратегического планирования, в биографиях инноваторов в значительной мере прочитывается ориентирование на будущее. Информанты довольно легко рассуждают о возможных сценариях своей жизни через пять-десять лет. Приобретение различных опытов работы в рамках разнообразных проектов (будь это конкретный исследовательский проект или годовой контракт в каком-либо университете и пр.) – все это расценивается как безусловная инвестиция в будущее, которое, возможно, не конкретизировано и четко не сформулировано, но главный ориентир которого – высокая степень профессионализации и (что менее проговорено в биографических нарративах) улучшение благосостояния. Подобная стратегия реализуется в повседневных, рутинных тактиках, например, один из информантов рассказал о том, как в начале 90-ых он со своими коллегами принял решение, что *«мы во всякие не лезем»* – не получать доступ к секретным разработкам с тем, чтобы в будущем иметь возможность ездить за границу:

«Вот когда мы сделали кооператив, я тогда для себя уже понимаю, что может быть будут какие-то изменения в стране...» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

Итак, согласно биографическому анализу, «модернизированный» человек представляет собой конфигурацию профессиональных квалификаций, личностных навыков и опытов социализации в рамках разных структур (Инновационный слой... 2009; Клеман, 2009; Абрамов, Климова, 2010). И здесь необходимо отметить *принципиальную незначимость* возрастных различий среди агентов этого поля. Поколенческая перспектива подсказывает первое и самое очевидное основание для классификации занятых в инновационной сфере – тех, кто социализировался в советское время и имеет опыт работы на советских предприятиях, и тех, кто не имеет ни опыта работы, ни опыта

жизни в Советском Союзе. Безусловно, эти люди находятся на разных этапах жизни и профессионального развития. При этом на наш взгляд, нет большой аналитической пользы в попытках фиксации различий поведенческих образцов и установок отдельных возрастных групп; поколенческие особенности, хотя и прослеживаются, однако во многом варьируют в зависимости от конкретной жизненной ситуации. Более того, в проектной биографии разнообразие опытов интерпретируется как несомненная ценность, и наличие большего, среди прочего и советского, опыта позволяет представителям первой категории сравнивать и рефлексировать различия и сходства разных форм академических организаций и высокотехнологичных производств, что делает выбор в пользу этой сферы более осознанным и сформулированным.

Однако здесь надо иметь в виду, что в фокусе нашего внимания оказались «модернизированные» биографии, то есть мы беседовали с людьми, которые уже достаточно успешно (ре-)социализированы в новых условиях и контекстах. И можно предположить, что основные отличия в жизненных стратегиях бывших советских людей (как занятых, так и не вовлеченных в инновационную сферу) будут концентрироваться вокруг двух принципиально разных ориентиров – стремление к стабильности vs. стремление к профессиональной самореализации и свободе. И сторонники последней стратегии имеют больше общего с молодыми людьми, задействованными в инновативной сфере, нежели с прочими представителями своего поколения.

2.2. Образование. Научение быть «модернизированным»

Образование

Тема образования довольно популярна в биографических нарративах, ибо именно благодаря образовательным практикам агенты исследуемого поля профессионализируются и самореализуются. Наши информанты активно рефлексировали по поводу специфики российского образования – эта тема актуальна и важна в конструировании их собственной профессиональной биографии. Образование, по их мнению, лежит в основе успешной профессиональной карьеры.

Безусловной точкой референции в данном случае выступает западная система образования (в рассказах информантов речь идет в основном о США и Германии), именно через сравнение обсуждается специфика образования в России. Согласно позициям, озвученным в интервью, система российского образования имеет ряд преимуществ, равно как и недостатков. К достоинствам российского образования относят фундаментальность знаний и их широту, что, по мнению информантов, дает мощную методологическую базу для исследовательской деятельности и способствует формированию нестандартного взгляда на исследования и решение сложных исследовательских и технологических задач:

«Мне кажется, что мы – Россия – выделяемся и пока, может быть, еще тем, что у нас среднее образование, особенно в старшей школе, сильнее, чем на Западе <...> То есть умение мыслить по-крупному, умение мыслить стратегически, мыслить наперед, может быть отбросив шелуху» (Владимир, руководитель исследовательской лаборатории гиганта мировой IT-индустрии, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

В то же время российская система образования расценивается как ригидная, крайне медленно реагирующая на вызовы времени:

«С точки зрения образования старалась, училась на одни пятерки, но в какой-то момент понимала, что учили всему чему-то.... Я чувствовала, что это явно не край технологии, не такое что-то инновационное» (Инга, менеджер по связям с университетами, компания №1, 29 лет).

Отставание системы связывается со сложной бюрократической организацией и процедурами введения инноваций, существующими в академии. И потому внедрение новых курсов, формирование и институционализация новых исследовательских направлений требует огромного количества времени и усилий:

«У нас, чтобы ввести какую-нибудь новую специальность, я так понимаю, у университетов есть большие трудности. Их нужно согласовывать, идти, вставать. В общем, провести в этом еще пять лет. Мы начнем вводить эту технологию, а она уже, мягко говоря, устарела. Наше образование не такое гибкое к смене реального мира» (Инга, менеджер по связям с университетами, компания №1, 29 лет).

Упоминается также оторванность, изолированность академического образования от практики:

«/в Германии/ ... на производстве такая практика, причем она очень продолжительная. Это не наша практика, опять же для справки, для чего-то. Это практика, когда внедряешься на три, а может быть на шесть месяцев в компанию. И собственно потом твой менеджер должен написать очень обстоятельный, развернутый, обширный отчет в университет. Университет не поленился перезвонить и расспросить. У нас каждая вторая производственная практика – это не реальность. Это какая-то справка, где ты ее взял. Не всегда, безусловно, но часто. Во всем начинается вот эта халява, халтура, мне кажется с самого начала. И студентов на это вынуждают» (Инга, компания №1, 29 лет).

По мнению информантов, сами преподаватели также должны быть включены в производственные процессы с тем, чтобы могли обучать актуальным и востребованным знаниям:

«В Германии большая часть /профессуры/ работала в компаниях в качестве консультантов. У нас они не стали бизнесменами» (там же).

Российское высшее образование характеризуется «расслабленным» и, как следствие, неэффективным режимом обучения:

«Там /в Германии и США/ темп учебы совсем другой. У нас в России вроде как, с одной стороны, кажется вот интенсивно... Полный релакс! /.../ Не знаю, чему можно обучиться в таком темпе «интенсивном» /говорит с иронией/» (там же); или: *«у меня был/ редкий случай действительно продуктивной аспирантуры, в основном это просиживание...»* (там же).

Интересно, что в этой проблеме обвиняется именно система высшего образования, но не студенты. Осознавая эту проблему, зачастую, именно студенты пытаются переломить ситуацию и заставить систему работать на себя:

«/молодые люди/ ... понимают, что им представилась возможность накачать себя знаниями и создать карьеру²²⁴. Очень требовательные с научными руководителями своими с тем, чтобы обсуждать свои карьерные планы и задавать вопросы: «Что мне необходимо выполнить /.../»? Формируют эти планы и зубами их выдирают, и делают!» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

Кстати, наиболее «экстремальный вариант» – вообще отказ от высшего образования. В интервью менеджер по связям с университетами компании №1 рассказала нам, что их организация приняла на работу молодого человека без высшего образования: «У него какое-то незаконченное. Но он Гиг. Он реально просто мега-эксперт своей области в свои юные годы!» (Инга, 29 лет). И можно предположить, что такой случай далеко не единственный, а самообразование (очевидно, при узкой специализации) вполне может заменить негибкую и неэффективную систему образования.

Важно отметить, что для наших информантов образование представляется не как завершенный проект получения квалификационного сертификата, а именно как постоянная необходимость приобретать знания в течение всей профессиональной жизни²²⁵. Такой подход связан с тем, что знания расцениваются в качестве самого актуального и востребованного ресурса, который необходимо постоянно возобновлять. Многие из принявших участие в исследовании информантов получили второе высшее образование в России или за рубежом, имеют ученые степени. Кроме того, почти все занимались на различных курсах, участвовали в тренингах и пр. Причем такие образовательные курсы не только иницируются и оплачиваются работодателями, но и сами наши информанты ищут различные возможности приобрести новые профессиональные знания. Например, по словам HR-менеджера петербургского офиса компании №1, у них:

«...очень много программ таких корпоративных существует. И есть определенные, скажем, джентльменские наборы, в зависимости на какой ты должности находишься. Ты должен обладать определенными знаниями, и пройти определенные тренинги. И это, в частности, и тренинги там по продуктам компании, для того, чтобы понимать что компания, да, какую ценность представляет, и что она действительно, чем она занимается. Поэтому здесь, ну, большое количество часов. Очень много у нас он-лайн обучение, он-лайн тренингов. Когда там коллеги, там, может быть, инструктор находится где-то в Штатах или в Европе, ну, с помощью всех этих средств он использует большую аудиторию, да, и ведет это вещание через там видео и так далее». (Марина, 30 лет).

Здесь необходимо отметить два важных момента. Во-первых, получение новых знаний ведется «впрок». То есть инноваторы постоянно профессионализируются, получают знания в рамках своей профессии, но эти знания несколько шире, нежели им требуется для выполнения определенных должностных обязанностей в рамках определенной позиции в компании. То есть приобретение новых знаний – это некая стратегия, вклад в будущее. Во-вторых, наши информанты подчеркивают свою самостоятельность, они выступают в качестве активных субъектов. Так они,

²²⁴ Здесь и далее выделение авторов отчета.

²²⁵ Ту же установку современных российских профессионалов на непрерывное образование, освоение новых навыков и профессий отмечают и другие исследователи (Клеман, 2009; Абрамов, Климова, 2010).

зачастую сами принимают решение о повышении квалификации, настаивают на своей самостоятельности и ответственности выбора:

«- Слушай, а ты ходила за свой счет учиться? /на курсы повышения квалификации/

- Да, я ходила за свой счет. Потому что, скажем так компания не поддерживала обучение по какой-то направленности, например вот «управление персоналом» – такое нет, не поддерживает. Поддерживает конкретный какой-то навык, скажем так «Подбор персонала и проведение интервью». Вот такое – может быть. То есть отдельную компетенцию. А вот общую, скажем так, повышение квалификации – вот такое не обеспечивают. Это во-первых. А во-вторых у меня были свои какие-то взгляды и мнения на это /.../ Я об этом даже никому не говорила. И ходила за свой счет. Сама училась!» (Наталья, менеджер по подбору персонала в финской компании, 29 лет).

Отдельно следует сказать о значимости освоения **иностраных языков**. В большинстве случаев языковая компетенция даже не проблематизируется. Язык знают, и это знание воспринимается как «естественное», «само собой разумеющееся». В качестве проблемы расценивается как раз отсутствие языка:

«У нас в компании переводчиков нет. Ни одного. Даже в штатном расписании. Люди, которые работают вплотную в связке с топ-менеджерами, они все владеют английским языком. В какой бы то ни было степени, кто-то получше, кто-то – похуже. Но кто с ними контактирует непосредственно, они разговаривают. /.../ конечно английским там тоже обязателен. Потому что все собрания и все вообще для топ-менеджеров, все идет на английском» (Наталья, менеджер по подбору персонала в финской компании, 29 лет).

При этом большинство информантов, не знающих языков, рассказывало о конкретных шагах по достижению этой принципиально важной компетенции. Все так или иначе язык учат.

Научение быть модернизированным

В нашем исследовательском случае образование следует понимать несколько шире, нежели накопление профессиональных компетенций. Оно, согласно исследованию, включает и усвоение новых культурных образцов поведения и потребления, и через них – освоение новых стилей мышления и, более широко, стилей жизни, с тем, чтобы быть включенным в среду, стать «одним из...»:

«И уже много позже, примерно в 94-ом году я начал летать в Мотороловскую штаб-квартиру в Европе – это был Мюнхен. Для меня это был первый полет за границу. Я стал просто внимательно наблюдать, как себя ведут люди, ну, останавливаясь там в нормальных гостиницах, как ведут себя западные бизнесмены, как ведут себя немецкие бизнесмены чаще всего тогда. И для себя задавал вопрос: Почему они себя так ведут? И искал на него сам ответы. Я должен сказать, что через пару лет, когда я уже летел в Москву, например, Люфтганзой, стюарты на борту меня не принимали за русского /.../ Они меня по обращению, по тому, что надо декларацию заполнять и так далее. То есть мне кажется очень важным наблюдать за поведением со стороны, задавать вопросы – почему они так делают. Ну и дальше это уже ваше решение

принимать такой стиль или нет. Я для себя принимал, и меня перестали распознавать» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

Таким образом, можно даже говорить о проекте «личной модернизации», который предполагает постоянную рефлексию не только о своем профессиональном уровне, но и о культурной компетенции, соответствии неким принятым нормам и образцам в среде, в которую оказываются включенными наши информанты. И, прежде всего, это международная среда академического истеблишмента, бизнес-элиты, топ-менеджеров крупных компаний и т.д. Подобная тактика «подражания» – это не только научение быть «своим», чувствовать себя комфортно в рабочей среде. Она сродни процессу становления «цивилизованным», описанным Норбертом Элиасом (Элиас, 2001a, 2001b). В данном случае идет выстраивание новой концепции «себя», некое усовершенствование и даже проект персональной модернизации.

2.3. Мобильность

Как уже было отмечено выше, профессиональная биография наших информантов – это, по сути, история их передвижений – то есть история смены мест работы, что, зачастую, сопряжено со сменой мест жительства. Итак, мы можем зафиксировать достаточно высокую степень *профессиональной мобильности* агентов инновационной экономики.

«...сейчас работодатели, если видят кандидата, который работает в одной компании больше пяти, там от пяти до десяти лет, то считается, что человек даже может и не очень удачный, такой не очень спешный. Что он застрял в этой компании, он не стремится к изменениям, к росту, чему-то еще. И в общем фактически, там, люди, если работают 10 лет на одну компанию, на рынке становятся неинтересны. Потому что это очень специфические люди становятся, они знают только свой бизнес, свою там сферу, свою там отрасль» (Наталья, менеджер по подбору персонала в финской компании, 29 лет).

«Скажем так, что в докризисные времена средняя продолжительность работы на одном месте был год тире два года» (Ольга, программист в финской компании, 34 года).

Частая смена работы информантов продиктована их видением, их собственной концепцией персональной профессиональной карьеры. Как правило, профессиональная карьера для инноваторов не линейна, она не разворачивается в рамках одной организации как достижение все более высоких позиций. Карьера связывается, скорее, с профессионализацией, наработкой различных опытов и компетенций, что, опосредованно связано с поиском лучших позиций. Безусловно, наши информанты, рассказывая о причинах смены мест работы, говорят о хороших или плохих условиях труда, о высокой или низкой, прозрачной или непрозрачной заработной плате или же о проблемах с руководством. Однако при этом не менее важной категорией, описывающей причины мобильности, является *«интерес»*, в частности, интерес к новым проектам, к новым профессиональным задачам и пр.

Пространственная мобильность информантов тоже достаточно высока, ибо она, в конечном итоге, есть «инструмент», профессиональной мобильности. Большинство из наших информантов имеют опыт учебы и/или работы за границей – как правило, это Западная Европа и США:

«Понимаете, наука у нас сейчас стала настолько международная, что граница удержания или граница пребывания в той или иной стране, она практически стирается» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

Вообще, географическая мобильность и частота перемещения практически не проблематизируется, не интерпретируется как проблема, а напротив как мощный ресурс для развития, профессионализации и карьерного роста. Смена места работы и места жительства интерпретируется как дополнительная строчка в CV, свидетельство опыта и (как правило) профессионализма:

«Да, мобильность очень развита. Если в Москве проехать с юга на север займет три часа, а скорее даже больше, в Санкт-Петербурге часа полтора, то здесь ты в пределах города передвигаешься значительно быстрее. Однако, несмотря на это, очень многие работают и живут в разных городах. Ну, вот я – работал в Дюссельдорфе, а жил в Мюнстере» (Александр, инженер-программист, 41 год, ФРГ).

В данном поле «укорененность» выступает, прежде всего, антитезой мобильности, она интерпретируется как обременение, тормозящее движение и развитие. Причем «обременение» – это эмическая категория, она звучит у наших информантов. В качестве тормоза для мобильности выступают «*семейные, бытовые вещи, а не идеологические какие-то вещи и не способность работы за рубежом*» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет). Это, прежде всего, определенные семейные обязательства (престарелые родители, маленький ребенок) или же какие-то финансовые обязательства (в частности, долг по ипотеке). Последний фактор как раз может быть использован институтами для удержания работников.

Совершенно очевидно, что агентов данного поля можно рассматривать как *номад*, для которых мобильность – «один из аспектов свободы» (Braidotti, 1994: 256). Номады игнорируют границы, живут «*везде и нигде*», что позволяет им «позиционировать себя в переплетении возможностей, а не оставаться парализованными одной жизненной специальностью» (Бауман, 2002: 49-50).

Мобильность и «патриотизм»

Пространственная мобильность наших информантов отчасти актуализирует тему патриотизма. Эта тема иногда появляется в интервью, когда информанты делятся опытом жизни и работы в разных странах. Безусловно, здесь не идет речи о патриотизме в традиционном его понимании, и в этой среде он практически не встречается, ибо опыт жизни в других странах и опыт работы в международных командах способствует «глобальному», вненациональному мышлению. Однако информанты, зачастую, рассказывают о «*национальной гордости*» российской академической школы:

«Я это сам замечал, но недавно я услышал это и от одного своего американского коллеги. К сожалению, у россиян по-прежнему присутствует стиль общения с коллегами на Западе... превосходство какое-то, то есть «все дураки, а мы самые умные» /.../ Я считаю, это очень большой вред наносит сейчас и научным учреждениям, оставшимся в России, ну и в целом российской науке» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

Однако, следует признать, что информанты, упоминая о подобных проявлениях «патриотизма», критикуют их, дистанцируются и приписывают их «старой научной школе»:

«То есть, у них нет такого, что у нас русских, особенно у старой школы научной: «Ну, это же мы все еще 30 лет назад знали и делали!» Ну и где вы теперь. Да?» (Алексей, один из основателей компании №3, кандидат физ.-мат. наук, 37 лет).

Биографические истории современных российских инноваторов нарративно демонстрируют их стремление включить себя, свою профессиональную карьеру, свой жизненный опыт в глобальный контекст «экономики знаний». Обычно такая дискурсивная задача реализовывалась информантами через утверждения вроде: *«Специалист, он и в Африке специалист»*, или: *«Я не чувствую себя каким-то особенным, там, русским. Мы как братья все – жители одной планеты»*, и еще: *«Профессионализм ты не можешь поправить, он у тебя есть, и все. И везде смотрят сначала на то, что ты можешь, а уже потом на то – откуда ты»*.

Если несколько сместить угол восприятия «патриотизма», можно сказать, что любой инновационный предприниматель, ведущий бизнес в России сегодня, в определенной степени патриот:

«Потому что, на самом деле, стыдно. Стыдно! Мы вот за границей... каким товаром можно характеризовать Россию? Мы чем известны? Какие у нас экспортные продукты?- нефть, газ, ну, раньше танки были...А сейчас уже и это... еще лес, в общем – сырье. Сырье и водка. А хочется, конечно, чтобы какой-то...пусть хоть какой-то продукт будет сделан на таком уровне, чтобы все сказали: а, вот это да!» (Александр К., директор Центра менеджмента и маркетинга при университете, 63 года).

Он, видимо, патриот, поскольку продолжает вести инновационный бизнес в нашей стране вопреки всем институциональным барьерам, культурным стереотипам. Но по этой же причине, в других нарративах он «дурак», который не хочет видеть очевидного, учиться на чужих печальных примерах и возможно такая близорукость обернется для него худшим вариантом (отъем бизнеса).

2.4. Множественные идентичности

Мобильность агентов инновационного поля, описанная выше, актуализирует вопросы их идентичности. Согласно нашему материалу, можно говорить о подвижности и ситуативности их идентичностей. И наиболее яркие свидетельства тому – множественные переключения «мы» и «они» в биографических нарративах. Информанты довольно легко, в зависимости от контекстов описываемых событий и ситуаций, переопределяют дихотомию «мы»/«они» и приписывают себя

одной из сторон. Например, один и тот же информант, рассказывая о специфике своей работы, говорит об особенностях «наших» – читай российских – руководителей или использует выражение «мы – Россия», рассуждая об особенностях российского образования. То есть актуализируется национальное измерение идентичности. В то же время он, размышляя о своей включенности в международные сети, использует местоимение «мы», противопоставляя себя сотрудникам российских организаций и предприятий, старым академическим школам и институциям, актуализируя профессиональную и поколенческую перспективы.

Возможно, такая подвижность в позиционировании себя «то там, то тут», говорит о том, что полная интеграция в международное, глобализованное профессиональное поле еще не состоялась. Или же о том, что ранняя профессиональная социализация (образование, опыт работы в советских и российских предприятиях) все еще остается важной и актуальной. Однако нам представляется, что наиболее релевантная интерпретация данного наблюдения состоит в том, что подобное переключение является определенным ресурсом для свободы маневрирования и мобильности.

Другое, на наш взгляд, важное измерение идентичности – это позиционирование себя в поле профессии, в которой информанты работают в настоящий момент. Интересно, что идентификация с профессией более актуальна, нежели с конкретной организацией. То есть информанты, скорее, выступают в качестве «программистов», «химиков» или «предпринимателей от науки», нежели в качестве сотрудников той или иной организации. На наш взгляд, это демонстрирует их готовность к мобильности, открытость новым опытам и формам работы. Однако при этом важна привязанность к своей профессии, карьера выстраивается именно в ее рамках – важно стать «хорошим профессионалом», нежели получить более высокую позицию, реализовать себя в рамках одной организации, в которой, в конце концов, может стать «тесно» в связи с меньшей подвижностью институтов.

Наиболее существенная характеристика культуры – мотивация жизненных целей и обоснование допустимых средств их достижения. Отношение к работе и профессии у агентов изучаемого поля складывается на пересечении двух основных подходов, в рамках которых работа понимается как призвание (условно назовем его «романтическим подходом») и как способ зарабатывания денег («прагматический подход»). Можно выделить и еще одну аналитическую дихотомию, в рамках которой рассматривается профессиональная идентичность (особенно это справедливо для академической сферы) – работа как искусство и как ремесло. Именно в напряжении между двумя этими полюсами и развивается профессиональная идентичность российских инноваторов, что, в конечном итоге, определяет их отношение к трудовой деятельности и профессиональные стратегии.

С первым типом работы ассоциируется «романтический подход», который предполагает доминирование академического интереса в работе, что, по мнению информантов, характерно для советской и, в большинстве случаев, для современной российской науки. Второй тип работы ассоциируется с «прагматическим подходом». В его рамках работа воспринимается, прежде всего,

как средство для зарабатывания денег, а профессиональная самореализация ограничивается решением узких и конкретных задач. Наши информанты связывают этот подход с ситуацией в академическом поле на Западе. Важно, что в рамках этих двух концепций востребуются разные типы инноваторов. В первом случае – это «*талант*», «*звездочка*», «*светлая голова*» (наиболее часто используемые номинации), которые будут творчески и самоотверженно продуцировать идеи. В этом случае задача института или организации – обеспечить условия для самореализации сотрудника с тем, чтобы повысить его продуктивность. И замены для такого сотрудника уже нет, ибо именно под этого конкретного человека и формируется, создается проект. Во втором случае востребуется иной тип – это должен быть сотрудник, обладающий определенной конфигурацией знаний, квалификаций и навыков и личностных качеств, нацеленный на выполнение прагматических задач:

«В западных компаниях очень часто система – она хорошая, но к людям относятся как к цифрам» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

Подобное отношение связано, прежде всего, с иной концепцией науки – науки, имеющей, прежде всего, прикладное значение. В этой связи можно предположить, что у агентов исследуемого поля при «пересечении границ» двух концепций могут возникать идентификационные конфликты. Однако в нашем исследовании таких примеров не встретилось – те, кто имеет опыт работы в разных компаниях и институтах, просто отмечают различия этих двух подходов или же рассуждают о возможностях совмещения этих двух разных перспектив.

2.5. Личностные характеристики и особенности инновационного поведения

Анализ нашего материала позволяет реконструировать личностные характеристики, востребуемые в анализируемом поле и релевантные его специфике. Выделим некоторые из них, которые, согласно исследованию, наиболее важны и, вероятно, специфицируют группу.

Прежде всего, все наши информанты представляют себя в качестве активных субъектов. Так, они «собственноручно» и целенаправленно выстраивают свою профессиональную карьеру. Интересно, что биографические нарративы инноваторов лишены героизма, их профессиональный путь – это отнюдь не путь героических свершений и преодоления трудностей. Это путь достижений, причем достижений самостоятельных, добытых своим трудом или, точнее говоря, «головой».

С этим качеством сопряжена и другая характеристика, которую мы условно назовем самостью или самостоятельностью. Так, представленные биографии насыщены нарративами о самостоятельности решений и поступков, например:

«Мне повезло или не повезло – я не знаю. Но дело в том, что мой научный руководитель умер. И умер он на стадии, когда я уже продвинулся в своих исследованиях, но еще не подошел к результату, когда можно было выходить защищаться /.../ Короче, я сам себя, можно сказать, защитил» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

Субъектность агентов поля во многом сопряжена с концепцией свободы, которая во многом конституирует профессиональную деятельность инноваторов, задает ее формат. Пожалуй, в исследуемом случае доминирует концепция «свободы для...» – для профессиональной и творческой самореализации, для мобильности и пр., а также для «общего дела»:

«Ты должен делать так, как ты считаешь нужным, и так, как будет лучше бизнесу /.../ Каждый человек, независимо от того, где он находится, на какой позиции, в каком подразделении, это все как бы естественно налагает на него определенные обязанности. Но в принципе, он может делать все, что нам будет полезно для бизнеса и принимать такие решения, за которые, естественно, он понесет потом ответственность. Но ему дают это право» (Николай, заместитель технического директора крупной IT компании QS, 35 лет).

В то же время формат «свободы от...» также актуален. Так, наши информанты часто и с удовольствием рассказывали о том, как эффективно и плодотворно работаете без тотального контроля, без излишнего форматирования и пр. Здесь особый интерес для анализа, на наш взгляд, представляют различные формы сопротивления как реализация концепции «свободы от...». Одна из наиболее очевидных и распространенных форм сопротивления структуре – это саботаж, в частности, саботаж различных «идеологических мероприятий» (таких, например, как корпоративы).

Другой важной личностной характеристикой агентов исследуемого поля является индивидуализм. Как уже отмечалось ранее, наши информанты достаточно мобильны и не привязаны к одной организации. Проектная биография предполагает регулярную смену проектных команд и коллектива коллег. Очевидно, мы можем говорить о создании ситуативных солидарностей – сетей, возникающих и функционирующих «здесь и сейчас», в определенных условиях и контекстах. При этом такие сети выступают в качестве ресурсных сетей, к которым, при случае, можно обратиться.

Работа в инновационных сферах, зачастую, предполагает командную работу, и потому от кандидата, часто требуются коммуникационные навыки. Так, открытость сотрудника, готовность к коммуникации с коллегами, готовность и умение сообщать остальному миру о результатах своего труда являются одним из важных критериев при приеме на работу в международную инновационную компанию, особенно на некоторые позиции. Важно, что коммуникативность в данном поле – это лишь «*софт скиллс*», некий необходимый навык для работы и не более того. При этом общительность вовсе не означает расширение персональных сетей. Более того, зачастую, информанты акцентируют необходимость и важность выстраивания жестких границ между личной и профессиональной сферами.

2.6. Резюме

Агенты поля конструируют проектную биографию, в рамках которой биография представляется как череда различных законченных жизненных проектов – срочных и с конкретными задачами, актуальными «здесь и сейчас». Все этапы профессиональной биографии расцениваются как процесс аккумуляции профессиональных знаний и опытов.

Вопреки отсутствию проработанного и конкретного «жизненного плана» у наших информантов, можно говорить об их стратегическом видении будущего, нацеленности на профессиональную карьеру.

Образование в инновационном поле играет критическую роль, именно благодаря ему, агенты поля профессионализируются и самореализуются. При этом под образованием здесь следует понимать не только процесс накопления профессиональных знаний, но и научение «быть инноватором», когда перенимаются культурные образцы поведения, стили потребления и мышления.

Можно зафиксировать высокую степень *профессиональной и пространственной мобильности* агентов поля, что связано с их видением карьеры, которая разворачивается не в рамках одной организации (как достижение высоких позиций), но с процессом роста профессионализации. Инноваторы – номады, игнорирующие и разрушающие границы, центральный ресурс которых – в передвижении.

Профессиональные идентичности инноваторов множественны, они подвижны и ситуативны. Профессиональная идентичность более важна, нежели идентичность с организацией.

Отношение к работе и профессии у агентов поля складывается на пересечении двух основных подходов, в рамках которых работа понимается как призвание и как способ зарабатывания денег. Центральные личностные характеристики, востребованные в исследуемом поле и релевантные его специфике, – субъектность и индивидуализм.

Сравнивая оценки, высказанные в интервью различными агентами инновационного сектора российской экономики, мы можем составить список основных навыков («джентльменский набор»), которыми должен обладать успешный «пионер» российской модернизации:

1) навыки самопрезентации (собеседование при трудоустройстве, демонстрация своих навыков и успехов, разного рода отчетность и т.п.);

2) пространственная и институциональная мобильность (готовность менять место жительства, трудовой коллектив, профессиональные функции в зависимости от конъюнктуры);

3) знание иностранного (английского) языка;

4) постоянное повышение своей квалификации: *«надо работать, не покладая рук, чтобы поддержать себя в конкурентной форме постоянно»* (Виктор, компания №3, инженер-технолог, 31 год); *«сегодня, если ты не развиваешься, просто на месте стоишь, ты, как в «Алисе в Зазеркалье», оказываешься отставшим, оказываешься в прошлом»* (Леонид, инженер-технолог, 60 лет, США);

5) развитие коммуникативных навыков и готовность работать в команде.

Результаты недавних эмпирических исследований молодых российских профессионалов демонстрируют близкие к описанному выше списки актуальных skills на рынке труда. Например, Роман Абрамов и Светлана Климова выявили такие «признаки успеха для современных работников»:

- уверенность в себе и внутренний контроль;
- установка на непрерывное образование, освоение новых навыков и профессий;
- навык работы с источниками информации;
- социальная компетентность;
- ориентация на цель и практически постоянное состояние мобилизации для достижения этой цели (Абрамов, Климова, 2010: 103-105).

Схожий список находим в работе Карин Клеман:

- умение легко менять работу, быстро приспосабливаясь к новым организационным и технологическим требованиям;
- способность быстро обучаться и осваивать новые навыки;
- умение устанавливать деловые отношения с людьми, располагать их к себе;
- умение угадывать нарождающиеся запросы потребителей и соответствовать им (Клеман 2009: 30).

Последний важный аспект, который хотелось бы подчеркнуть анализируя личностные характеристики и профессиональные стратегии российских инноваторов, касается их «культурной модернизированности» на индивидуальном уровне. Анализ собранных в ходе исследования интервью с представителями «креативного класса» Петербурга не демонстрирует значимых препятствий для их вовлечение в международную «экономику знаний». Разговаривая с людьми, имеющими опыт работы в российских и иностранных компаниях, мы можем констатировать, что на персональном уровне наши соотечественники легко адаптируются к международным стандартам работы компаний-лидеров мировой хай-тек индустрии²²⁶.

3. Структурная организация: локальный мир глобальной компании²²⁷

3.1. Локальная горизонталь – глобальная вертикаль

За последние 20 лет информационная революция создала новые условия для изменения структуры общества передовых стран мира. Информационное (постиндустриальное) общество – это новая формация, сменяющая общество индустриальное. Речь идет о *принципиально новых общественных отношениях*, которые превосходят индустриальное общество, основанное на стандартизации и разделении труда. Именно это позволяет и технологиям развиваться принципиально по-новому (Шубин, 2010).

²²⁶ О том же говорят материалы, собранные нашими коллегами в Германии и США: «те, кто только приезжают, довольно быстро адаптируются» (Александр, инженер-разработчик, канд. физ-мат. наук, работает в НАСА, около 60 лет, США), или: «никакой особой сложности работать по-немецки» (Андрей, программист, 32 года, ФРГ). Подробнее см. американскую и немецкую части общего отчета.

²²⁷ На данном этапе анализа в описании организационных структур мы оперируем эмическими категориями, используемых сами информантами, не привлекая терминологию теории корпоративного менеджмента.

Если новое общество не вариант индустриального, то будут преодолены важнейшие черты прежней формации: специализация будет вытесняться *многофункциональностью*, воспроизводство по шаблонам – *креативностью*, вертикальные формальные отношения управления – сетевыми *горизонтальными* неформальными связями, бюрократическая государственность – гибким *информационным управлением и самоуправлением*. Положение нового типа «креативных работников» в процессе производства отличается как от положения рабочих и обычных служащих, так и от прежней интеллигенции (интеллектуалов), которая жестко встроена в процесс разделения труда и управляется менеджерами. Руководство может ставить этим работникам лишь самые общие задачи, а конкретные решения вырабатываются специалистами самостоятельно с помощью компьютера и информационных коммуникаций. Их работа носит не воспроизводящий, а творческий характер.

Радикальным изменениям подвергнется организационная культура (Шубин, 2010). Эти тенденции важны и продуктивны, но они еще только намечаются в мире, они еще не победили. Посмотрим же на примере трех инновационных компаний, как устроены локализованные в Петербурге агенты мировой «экономики знаний».

Сразу нужно оговориться, что каждая компания имеет определенные отличия в стиле управления и корпоративных политиках. Если резюмировать рассказы информантов – сотрудников трех отобранных для изучения компаний, – мы увидим три модели оргкультуры.

Кейс 1

В российском офисе компании №1 была импортирована готовая «американская» модель, которая используется во всех подразделениях этого IT-гиганта вне зависимости от их локализации. Основные принципы изложены в должностных инструкциях и Правилах делового поведения компании, с которыми нас любезно познакомили. Среди правил корпоративной этики здесь можно упомянуть только основные:

- вести себя честно и этично;
- соблюдать законы;
- в случае любой неопределенности обращаться за помощью к менеджерам;
- с уважением относиться к другим лицам, включая сослуживцев;
- быть ответственным и делать то, что обещали;
- аккуратно обращаться с конфиденциальной информацией и коммерческими тайнами компании;
- не дарить и не принимать подарков, кроме специально оговоренных с менеджерами случаев;
- никогда не дарить подарков государственным служащим;
- запрещается выполнять личную работу в офисах компании, или же использовать для этого ее материалы и ресурсы;
- если Вам известно о нарушении законов, нормативов и правил делового поведения компании, Вы обязаны сообщить об этом менеджерам.

Интересно, что о существовании точно таких же правил делового поведения и корпоративной этики говорили информанты, работающие в крупных компаниях с иностранным менеджментом. Например, в Quest Software (Николай, заместитель технического директора, 35 лет), в Oracle (Филипп, консультант, 38 лет), Onion (Наталья, менеджер по персоналу, 29 лет) и других. Это указывает на определенный уровень стандартизации, характерный для «западной» оргкультуры инновационных корпораций. Как выразился один из информантов: *«все, что связано с корпоративной культурой, там [на западе] уже выстроено давным давно»* (Максим, сотрудник международной рекрутинговой компании, 30 лет).

Кейс 2

В российском офисе компании №2 применен смешанный принцип организации работы: половина корпоративных «политик» формируется головным офисом в Германии, другая половина – результат менеджерского творчества московского офиса компании. Таким образом, менеджеры этой крупной IT-фирмы, имеющей офисы в 50 странах, стараются учесть локальные особенности, что по-разному оценивается информантами (кто-то приветствует, кто-то считает локальные оргкультурные политики *«местечковым колоритом»*).

Кейс 3

В компании №3 структура управления находится в стадии формирования, поскольку этот светодиодный бизнес недавно перешагнул из стадии стартапа в корпоративно-производственную. Менеджмент компании на момент исследования был погружен в разработку и совершенствование своей управленческой системы, однако в ее основе лежит международный стандарт (как в компании №1).

Далее мы представим анализ наиболее характерных особенностей организационной культуры, отличающих инновационные фирмы с иностранным и российским менеджментом.

Обычно организационная структура российского подразделения международной компании формируется на стыке глобальных правил и практик, принятых в компании и разделяемых ее филиалами по всему миру, с одной стороны, и требований локального – в данном случае, российского правового контекста, с другой. Можно говорить о сосуществовании в одной компании двух пересекающихся управленческих вертикалей, одна из которых задается российским законодательством, а другая – логикой и практикой глобальной работы компании. Человек может быть формально (юридически) начальником российского подразделения и нести ответственность перед государственными органами за работу подразделения в целом. При этом сотрудники, находящиеся в его формальном подчинении, работают в командах и фактически подчиняются руководителю команды (проекта, business unit-a), часто сотрудника другого подразделения компании. Команды работают над одним или смежными продуктами и могут объединять специалистов из разных подразделений компании, часто из разных стран и часовых поясов. Например, штат петербургского отделения компании №2 поделен на пять команд, эксперты из компании Quest и Oracle говорили о работе в транснациональных командах.

Такая форма организации способствует формированию в локальном подразделении компании преимущественно горизонтальных связей; управленческая вертикаль, важная для компании, выстраивается на глобальном уровне и организована вокруг фокусированных задач и проектов, что делает ее мобильной и гибкой. В рамках такой структуры у команд есть возможность оперативно реагировать на перемены и быстро принимать решения, важность чего отмечена во многих интервью.

Преобладание горизонтальных связей над вертикальными в целом отличает организацию международных компаний и российских компаний нового типа и, по мнению наших информантов, нетипично для традиционно российской управленческой культуры, характеризующейся жестко выстроенной вертикалью. Горизонтальные связи обеспечивают демократичный характер отношений в компании и открывают пути эффективной коммуникации как внутри подразделения, так и вовне, с другими подразделениями и сотрудниками компании, в том числе и менеджментом; в такой структуре дистанция между сотрудниками и менеджментом сокращается, что отмечено во многих интервью:

«Здесь у нас меньше формализма, здесь мы более, более.. действительно, более .. мм более маленькие, более гибкие, да, за счет того, что у нас нету нагромождения структуры, у нас есть начальник член правления где-то далеко-далеко-далеко от тебя находится. А здесь у нас, при такой структуре, меня от члена правления отделяет два-три уровня, я могу с ним вести переговоры на темы, которые меня интересуют, задать вопросы и получить ответы, что самое главное, вот. И это действительно ускоряет процесс в разы. Если в советских компаниях это все очень медленно, формально, можно сказать, бюрократично» (Иван Ч., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 31 год).

«Любой сотрудник компании может поговорить с любым другим сотрудником, и на любые темы можно сделать предложения относительно развития того или иного продукта. То есть, нет вот этих прописанных связей... Иерархия, конечно же, есть – у тебя есть твой начальник, или там подчиненный, но это совсем не говорит о том, что все коммуникации идут вот таким вот образом. На самом деле вот этой четкой иерархичности в плане коммуникации нет. И все люди – ну я не знаю, такие ли они в жизни, но в плане работы производят впечатление очень открытых людей, которые готовы с кем угодно поговорить, ну, в плане работы. То есть неважно, на каком уровне ты находишься, тебя обязательно послушают, на любом уровне, что случается, наверное, далеко не во всех компаниях, как мне кажется» (Николай, заместитель технического директора крупной IT компании QS, 35 лет).

Горизонтальные связи способствуют созданию солидарностей и коллективных идентичностей не только в локальном офисе, но и в трансграничном пространстве. Связи между сотрудниками компании создаются не по принципу национальной общности, личной и территориальной близости, а вокруг общей задачи и профессиональных компетенций. В арсенале инновационной компании есть особые техники, технические дивайсы и управленческие приемы, помогающие сжимать глобальное пространство и время до микроуровня и производить, минуя расстояния и

часовые пояса, функциональное пространство и время, сгущающееся вокруг проекта. Можно говорить об особом универсальном социальном времени и пространстве инновационной компании и отдельных проектов, которые сосуществует (зачастую конфликтно) с локальным социальным временем и пространством, задаваемым национальным контекстом. Здесь имеется в виду, прежде всего, разрыв между «быстрым» эффективным временем и емким функциональным пространством компании и «медленным» временем и «рыхлым», плохо структурированным пространством российских институтов.

Одним из примеров фиксации проектных времени и пространства можно считать менеджерскую практику написания резюме (summary), которая отражает текущие задачи и сроки их выполнения и рассылается как материальный продукт каждой проектной встречи:

«Обязанность менеджера сделать так, чтобы вся эта интернациональная команда оттрудилась слаженно и чтобы всем им было комфортно. Для этого, например, менеджеру придется делать материальные вещи – делать summary того, о чем договорились и рассылать его по всем участникам (потому что участники разговора по-разному говорят по-английски, важно убедиться, что все все поняли и т.д.)» (Екатерина, HR-менеджер компании №3, 27 лет).

Говоря о характеристиках «западной» и «русской» организационных культур, наши информанты часто используют категории «открытость» и «закрытость». Первая категория возникает в интервью в описании разных контекстов и компонентов международной инновационной культуры, от индивидуальной перспективы до перспективы бизнес-культуры. Даже если впрямую это не проговаривается информантами, российская культура, очевидно, воспринимается как более закрытая, более ригидная, консервативная и менее восприимчивая к переменам.

Открытость как организационный принцип компании зафиксирован также в организации рабочего пространства – большинство офисов имеют открытую конфигурацию “open space”, что, с одной стороны, отчасти снимает иерархии, обозначает пространство как среду открытых, демократичных отношений, а с другой стороны, усиливает взаимный контроль. В нашем материале есть пример сопряженности идеологии компании и материальной среды офиса – кампания за прозрачность организации сопровождалась реконструкцией офиса – снятием замков, дверных доводчиков и жалюзи, и среди прочего, целевой закупкой прозрачных стаканчиков:

«Вот в иностранной компании, например, сейчас у нас, идея открытых дверей. Все двери в офисе открыты. Включая отдел персонала и отдел бухгалтерии. Это вот чудовищные вещи, на наш взгляд, но это было вот сейчас затребовано нашим управляющим директором, что вот мы прозрачная компания, мы чисты, что нам скрывать нечего, что у нас открыты двери во все подразделения. У нас и так оупен спейс, у нас и так многие люди работают в оупен спейс. Но вот там бухгалтерия и отдел персонала, так как это все-таки личные данные и все такое, они были закрыты. У нас все двери были закрыты. Сейчас у нас двери открыты. /.../ Да, бухгалтерия, по моему, она до сих пор пребывает в стадии злости, потому что там действительно финансы. И вот действительно, бухгалтера, которые рассчитывают зарплату, у них тоже офис – их кабинет – отделен стеклом. И вот раньше были жалюзи на этом стекле, и они спокойно

работали. Их заставили поднять эти жалюзи. И теперь бухгалтера, когда рассчитывают зарплату, у них компьютер доступен к просмотру для всех остальных. Уникальные вещи! Я не знаю, может они рассчитывают зарплату в пострбочее время, но это вызывало массу протеста. Но опять же, сказать «нет» мы не смогли. И объяснить, почему нет, мы тоже не смогли» (Наталья, менеджер по подбору персонала в финской компании, 29 лет).

Для инновационных компаний в целом характерен динамичный подход к менеджменту – структура управления описывается не как застывшая, открытая, реагирующая на нужды и потребности компании. В качестве иллюстрации можно привести рассказ одного из наших информантов о переменах в структуре управления российского подразделения немецкой компании (№2). Немецкий директор, наладив дело, уехал обратно в Германию, его полномочия раздали лидерам групп, однако спустя некоторое время поняли, что нужен руководитель для координации общей работы локального подразделения и вновь создали позицию. Открытость также воплощается в определении должностных обязанностей не в виде *«инструкций, а скорее, рекомендаций, то, что они называют guidelines»* (Николай, заместитель технического директора крупной IT компании, 35 лет).

«То есть процедуры согласования, которые необходимы, но так, чтобы каждое твое действие было расписано, безусловно, нету и работать комфортно. При этом все, что необходимо, обеспечивается, там, скажем.. ну все сервисные подразделения, бухгалтерия, кадры, HR-служба, все работает очень хорошо, нету излишнего давления на сотрудника, хорошая система оплаты, социальные пакеты. И, скажем, все это позволяет чувствовать себя комфортно, опять же каждый занимается своим делом» (Никита К., специалист-консультант в компании №2, питерское отделение, 24 года).

3.2. Стили и принципы управления

В числе главных отличий российской оргкультуры от западной информантами называются различия в стиле управления. Из рассказов об опытах работы на российских предприятиях вырисовывается образ традиционно российского менеджмента как аффективного и иррационального, по контрасту с западным стилем, описываемым как эффективный и рациональный (снова заметим, что в нашем материале есть и рассказы о российских компаниях с эффективным и рациональным менеджменте «с человеческим лицом»).

Аффективность, эмоциональность российской трудовой культуры выражается, прежде всего, в смешении профессиональных и личных отношений. Всем, а в первую очередь управляющему звену, в профессиональной деятельности свойственно *«инвестировать довольно много в эмоциональную какую-то составляющую, в неформальные отношения»* (Михаил В., химик-фармаколог, PhD, 41 год, США). Из перспективы «западной» оргкультуры такой подход выглядит нерациональным: даже если у начальника *«есть прямая власть заставить кого-то что-то сделать, но очень часто прибегают к каким-то непрофессиональным средствам достижения результатов, хотя, казалось бы, что вот в прямом подчинении – пошел и сказал»* (Михаил В., химик-фармаколог, PhD, 41 год, США). В российской культуре межличностные сети и отношения на работе можно представить как отдельную систему, альтернативную формальной структуре

компании и функционирующую параллельно ей и зачастую более эффективно – по крайней мере, так представляется носителям этой культуры, воспроизводящим ее в повседневных рабочих практиках.

Описания наших информантов позволяют отнести стиль управления, присущий международным компаниям, к демократическому типу. Этот стиль опирается на коллегиальность, делегирование полномочий, доверие, поощрение инициативы и творчества, сознательность, ответственность, гласность, вовлечение персонала в процесс управления.

В представлениях о традиционно российском стиле управления, предложенных нашими информантами, распознается авторитарный тип менеджмента, отличающийся централизацией власти в руках руководителя, жестким контролем и ограниченными контактами с подчиненными (либо неожиданным вмешательством руководителей в дела нижестоящих сотрудников, что по свидетельствам наших информантов еще более неэффективно, и к тому же оскорбляет и демотивирует сотрудников). Такой менеджер единолично принимает (или отменяет) решения, не давая возможности проявить инициативу подчиненным, категоричен, часто резок с людьми, выстраивает свою управленческую деятельность из приказов, команд и наставлений, невыполнение которых может грозить работнику санкциями, вплоть до увольнения. С высоты своего опыта работы в западных компаниях наши информанты описывают такой менеджмент как эмоциональный и иррациональный («самодурство»):

«Когда руководитель, многого достигнув и построив большой бизнес, – и надо отдать ему за это должное – начинает руководить как небольшой царек, который если скажет, то – все! Как отрезал. Вот он скажет: «всем головой об стенку биться» – и всем биться. А кто не будет, тот будет уволен» (Максим, сотрудник международной рекрутинговой компании, 30 лет).

Авторитарный стиль управления, задаваемый руководителями и определяемый общей культурой компании, проявляется в определенных практиках. Наш материал позволяет выявить некоторые из практических приемов менеджмента, неприемлемых, по мнению наших информантов, для западной организации, при этом в российской управленческой культуре совсем не редких. Сосредоточение власти в руках одного человека, далеко не всегда обремененного профессиональным образованием в сфере менеджмента, создает предпосылки для заведомо неэффективных, нерациональных управленческих ходов. Ситуация усугубляется, если управлением компанией занимается ее владелец:

«В западных компаниях есть рационализм. Нету владельцев... Здесь владельцы бизнесом, они не участвуют во всех процессах, они не занимаются микро-менеджментом. А в российских компаниях есть такая проблема, когда руководитель и владелец бизнеса начинает лезть в дела каждого сотрудника, каждого секретаря-референта, такого... Я был свидетелем, когда руководитель компании, не зная, чем человек занимается, он говорил ей, что нужно делать. Он даже не знал, какую позицию занимает человек в компании» (Максим, сотрудник международной рекрутинговой компании, 30 лет).

Стремление начальства «лезть» в микро-менеджмент и контролировать все участки работы упоминаются в нескольких интервью как типичная черта российской управленческой культуры. При менеджере старой культуры даже наличие современной, сделанной по подобию западной, «оболочки» – проработанной структуры организации и прописанных служебных полномочий и обязанностей персонала – не спасает культуру от энтропии. Об этом свидетельствует рассказ одного из наших информантов об эффектах российского менеджмента в западной компании:

«Скажем так, очень сильное вмешательство руководства в дела обычных сотрудников. Хотя фирма довольно-таки небольшая, а руководство старалось – высшее – прямо буквально за каждой мелочью следить самостоятельно и из-за того, что охватить все невозможно, это порождало некий хаос» (Никита К., консультант по продажам в компании №2, питерское отделение, 24 года).

Чем можно объяснить столь упорное желание все контролировать? Можно предположить два взаимосвязанных объяснения: структурное и культурное. Желание начальника участвовать в микроменеджменте объясняется недостаточностью промежуточных элементов контроля в традиционно российской вертикально-организованной структуре, умноженной на недоверие начальства к сотрудникам, тоже вполне оправданное и объяснимое: ведь, у сотрудников, привыкших к вертикали и исключаемых из процесса принятия решения, нет мотивации выполнять это решение. Поэтому реакция на задание начальника может быть разной, включая неконструктивную – откладывание и саботаж выполнения задания. Как отозвался один менеджер, представитель новой культуры, о российских сотрудниках: *«могут и послать»* (Алексей, один из основателей компании №3, кандидат физ.-мат. наук, 37 лет). Несерьезное, небрежное отношение к заданию и срокам его выполнения называется нашим собеседником одной из важных характеристик трудовой культуры старого типа и препятствием на пути развития эффективных современных производств. В России тяжело работать, потому что требуется так называемое «ручное управление»:

«Проблемы с follow up, есть такой термин в науке и бизнесе. <...> У меня раньше сотрудники были, ты дал задание, и ты даже не думаешь о том, что должен его записать, потому что ты знаешь, что человек тебе отрапортует в тот день, когда у него стоит deadline, ты ему сказал, что он его выполнит. Либо если он чувствует, что он не выполняет, он придет заранее, скажет: «Я не могу выполнить, потому что у меня такие-то проблемы, я их так-то решаю. Какие инструкции?» С точки зрения, что менеджер следующего звена видит больше картинку, у него в голове вот эти приоритеты. <...> У нас /в России/ это растворяется. <...> Сейчас мы пытаемся в компании уходить от ручного менеджмента, то есть все больше и больше стараемся, но в начале, конечно, приходилось заниматься абсолютно ручным менеджментом. Это очень не правильно. Из-за этого много проблем» (Алексей, один из основателей компании №3, кандидат физ.-мат. наук, 37 лет).

В компании, о которой идет речь, понимают необходимость демократичного подхода и участия сотрудников в процессе принятия решений, что, однако, тоже не обеспечивает их выполнения:

«Там должны быть вложенность в системе принятия решений. При чем, кстати, у нас очень демократично. У нас принцип основной Disability Commitment, то есть все спорят, живое

общение. Но если решение принято, то все, как в армии – исполнять. Хотим добиться этого, но ничего не получается пока. Я инженеру говорю: «Отправляем светильник на сертификацию». И на всякий случай его спрашиваю: «Отправили?». Он говорит: «Нет». Я говорю: «Как?». <...> Не то, что сам пришел, сказал: «Не отправили». Не «нет» ответ должен быть, а «не отправили потому-то, потому-то, делаем то-то, то-то» (Алексей, один из основателей компании №3, кандидат физ-мат наук, 37 лет).

Возвращаясь к особенностям российского стиля управления, подчеркнем еще одну черту российского менеджмента как слабопрофессионального и неэффективного – попытки решать задачи за пределами профессиональных компетенций. В частности, попытки внедрять новшества («делать модернизацию»), – не обладая для этого соответствующими знаниями и инструментарием, что выливается в профанацию идеи модернизации и подрыв уважения к менеджменту и в целом компании со стороны сотрудников:

«Например, внедрение сомнительных методик людьми, которые не должны этим заниматься. То есть, например, программу мотиваций и программу по повышению эффективности сотрудников должны разрабатывать люди, которые знают, что это такое. Ну, то есть которые, например, окончили кафедру управления персоналом или имели опыт в этой сфере. У нас несколько таких вещей или от руководства, и смотрелось несколько даже смешно. Потому что, ну, это было притянуто за уши и не имело ничего общего с тем, как это реально организовано в западных компаниях» (Никита, консультант по продажам в компании №2, питерское отделение, 24 года).

Кроме того, помимо нерациональных приемов, имеющих отношение непосредственно к управлению, отечественная культура, поддерживающая авторитарный стиль руководства, позволяет эмоциональное воздействие на подчиненных и нарушение их трудовых прав:

«В принципе в западных компаниях неприемлемо, когда руководство кричит на людей. Вот у меня там такого никогда не было, но я просто слышал, что были такие конфликты, когда было, допустим, хамство между начальством и подчиненными. Для меня в принципе это неприемлемо как для сотрудника. То есть я не понимаю, как можно на кого-то кричать, да, тем более это не строительство, не стройка, где другого все-таки плана люди работают, другая культура там у строителей и айтишника, поэтому мне это было странно видеть» (Никита, консультант по продажам в компании №2, 24 года).

Российская деловая культура в целом воспроизводит принципы российского государственного устройства и характеризуется выстроенной вертикалью и дефицитом, а также низким статусом горизонтальных связей. По свидетельству преподавателей практического менеджмента, российские менеджеры испытывают значительные сложности с восприятием системы горизонтальных связей (Сергей, директор Центра образования, исследований и инновационного развития, 41 год). Менеджеры всех поколений, – сформировавшиеся в советское время, в переходные 1990-е или в более стабильные (и более авторитарные) 2000-е, – привыкли действовать в среде, практически лишенной горизонтальных отношений. Они испытывают трудности с выходом на этот уровень, предполагающий, прежде всего, готовность к диалогу и

поиску компромиссных решений. Вот, например, описание тупиковой ситуации, возникшей в результате мискоммуникации, срежессированной приемами старой культуры:

«Особенно это касается враждебных подразделений, как часто бывает, один говорит одно, другой говорит другое и в итоге компромиссное решение не может быть выработано и процесс просто затягивается, а потом все сводят на нет и ничего так и не сделано. То есть, ну как пример, в компании, где мы работали, в российской на проекте, там был крупный конфликт интересов у высокого руководства, и они не смогли выработать никакого компромисса, и получалось, что вот тот проект, который мы выполняли, он просто по сути застрял на каком-то этапе, компания платила деньги, но мы продвинуться не могли даже не потому, что мы этого не хотели, а потому что нам не давали возможности. В западных компаниях тоже естественно есть и эти интриги и все остальное, но там это не так явно всегда и... ну, люди /лучше умеют договариваться?/, скажем так» (Никита, компания №2, 24 года).

Кроме того, менеджеры старой культуры и на горизонтальном уровне начинают применять нажим и давление, типичные для традиционной российской вертикали и, таким образом, переносить в новую структуру делового взаимодействия привычки, выработанные в среде вертикальных связей и – более того – трансформировать горизонтальную среду под себя, о чем свидетельствуют наши материалы. Так, один информант рассказывал о предыдущем месте работы, российском филиале западной IT-компании, в котором был полностью российский менеджмент. Западные менеджеры, занимающие самые верхние должности в компании, бывали в петербургском офисе только наездами, в то время как оперативный менеджмент осуществлялся российским штатом.

По словам нашего собеседника, культура в этой компании мало отличалась от традиционно российской деловой культуры – *«несмотря на какую-то американизированность, в ней было очень много таких российских вещей»* (Игорь, гендиректор Центра Разработок компании №1, канд. физ-мат. наук, 50 лет), уже рассмотренных нами выше. При этом, как рассказывали люди, работавшие в компании с момента ее открытия, изначально в российском филиале было много иностранных специалистов, и *«все было совершенно по-другому»*, однако с уменьшением числа иностранцев культура компании стала трансформироваться. Важно заметить, что российские менеджеры прошли в компании соответствующее обучение, которое очевидно не принесло особых результатов; новая культура быстро уступила место старой, более привычной.

Эта история обращает наше внимание на два момента: во-первых, на сложность переподготовки специалистов в области управления, профессионально социализировавшихся в российском контексте. О том, что к новой организационной культуре легче всего адаптируются выпускники, начинающие работу «с чистого листа», говорят все эксперты, связанные с набором персонала. Это, однако, не означает, что более опытные и зрелые люди других, не управленческих специальностей, не могут встроиться в компанию с культурой нового типа или создать такую компанию – наш материал доказывает, что могут, и весьма успешно. Очевидно, что сфера управления, плотно завязанная на социальное взаимодействие с носителями культуры окружения, в том числе и с государственной сферой, представляет собой самое консервативное звено старой

организационной культуры и нуждается в реформировании в первую очередь; здесь, как нигде, нужен западный опыт.

Во-вторых, этот эпизод доказывает эффективность, а в особенности эффективность для России, горизонтально выстроенной – матричной – системы управления, при которой российские менеджеры работают в связке с западными, что помогает сохранить горизонтальные связи в локальном подразделении и избежать абсолютизма, столь милого сердцу российского управленца. В продолжение этой темы один из наших информантов, молодой менеджер в российском филиале американской компании, предлагает свою версию генезиса российской управленческой культуры и пути ее модернизации, созвучную и с другими высказываниями:

«Ну, я думаю, что это проблема первоначального образования. Потому что у нас вот эти руководители, да, и владельцы бизнесов, они сделаны в СССР, и там не было высших школ экономик и высших школ бизнеса, и они не воспитаны руководить компанией. Они в середине 1990-х, выдернув средства, они стали заниматься тем, чем им нравилось заниматься. И они выросли до такого уровня, что вот, руководя компанией, они не понимают, что компания уже переросла их. Это самая большая проблема российского бизнеса, что человек не понимает, что ему нужны или какие-то западные руководители, которые привнесут вот эту вот сетку рациональности, европейскую или американскую, либо ему нужны молодые специалисты, выращенные в России, которые имеют какое-то бизнес-образование. Это не должно быть обязательно MBA, это может быть образование, полученное в иностранной компании, потому что все иностранные компании обучают свой персонал, и это тоже очень большой плюс над российскими компаниями» (Максим, сотрудник международной рекрутинговой компании, 30 лет).

3.3. Корпоративная этика

Высказывания, так или иначе касающиеся корпоративной культуры и этики как системы смыслов, культурных норм, правил и практик поведения, можно условно разделить на два типа: описательные и рефлексивные. В высказываниях первого типа перечисляются правила и практики компании, в то время как в высказываниях второго типа предпринимается попытка рефлексии разрыва в интерпретациях этих практик западной и российской культурами.

Как и другие компоненты организационной культуры, правила и практики поведения в международной компании часто работают на воспроизводство демократичных открытых отношений. В некоторых компаниях, например, принят определенный дресс-код – все сотрудники, в том числе и менеджеры, не носят на работе деловые костюмы, *«чтобы не создавать дистанцию между сотрудниками и, например, менеджерами»* – ведь, как объясняет информант, даже если функции у них разные, то квалификация у всех одинаковая (Иван Ч., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 31 год). Еще один перформативный механизм для сокращения социальной дистанции и конструирования солидарности – обращение друг к другу на «ты», принятое внутри корпорации, *«вплоть до членов правления»*:

«Опять же это направлено на то, чтобы сблизить коллектив, вот, и показать, что мы действительно одна большая семья, да, какая-то» (Иван Ч., компания №2).

Как уже отмечалось выше, существует целый ряд прописанных механизмов деловой этики, общих для всех сотрудников международной компании. К примеру, при ответе на письмо от вышестоящего начальника обязательно нужно передать копию своему непосредственному руководителю (Иван Ч., компания №2). Можно предположить, что свод формальных правил, подобных Правилам делового поведения компании №1, существует и в российской компании «нового типа», принявшей участие в исследовании (№3). Менеджер по персоналу этой компании в интервью рассказала, что на настоящий момент у них еще до конца не введен корпоративный этический кодекс, поскольку фирма молодая, однако они активно работают над его созданием:

«На сегодняшний день мы уже осознаем необходимость этого кодекса. Его отсутствие в большей степени связано не с тем, что мы, так сказать, просто руки не дошли, а с тем, что компания, прежде всего, методом проб и ошибок, опытным путем начинает через свое поведение декларировать те нормы и правила, которые у нас приветствуются. Мы через поведение понимаем, с чем нам жить в нашей развивающейся молодой компании комфортно, а что нам совсем не близко, что от нас далеко. И сейчас мы оперативно внедряем эти принципы» (Екатерина, HR-менеджер компании №3, 27 лет).

Один из основателей и директоров компании №3, добавляет:

«Мы в значительной степени копируем этические нормы, принятые в западных компаниях нашего сегмента. Основные принципы – это все-таки выстраиваем follow up, Disability Commitment. У нас очень демократические отношения, очень веселые, молодая очень компания, подвижная, но все-таки отдача в исполнении решений, как и в армии. Это основные наши принципы» (Алексей, компания №3, кандидат физ.-мат. наук, 37 лет).

Для данного исследования особый интерес представляет рефлексия наших информантов о различиях в интерпретации и восприятии тех или иных этических норм западной и российской культурами. Так, например, практика информирования менеджмента интерпретируется как граничащая с доношением. Очевидно, здесь мы имеем дело с вопросом о культурных пределах и приемлемой степени открытости.

Еще одна область возможного культурного расхождения и разрыва интерпретаций – область гендерных отношений, пресловутый sexual harassment и различия критериев в западной (в данном случае, очевидно, все-таки корпоративной, регламентированной и описанной) и российской культурах. Также интересный пример о разнице в этических основаниях одного правила привел информант, говоря о запрете на просмотр порнографии на рабочем месте. В рамках западной корпоративной этики запрет объяснялся не только и не столько бессмысленной тратой рабочего времени (первое возможное объяснение), а возможностью оскорбления чувств других сотрудников и риском подрыва репутации компании.

Наличие разрывов в интерпретациях между культурой корпорации и горизонтом локальных представлений и норм создает почву для возникновения этически спорных ситуаций. То, как они разрешаются, вопрос отдельного исследования; здесь важно отметить, что по рассказам наших информантов, корпорация остается верна собственным принципам и стремится к поиску

компромисса между трактовками, принятыми в корпорации, и культурными и этическими нормами локального контекста.

В качестве примера можно привести достигнутое соглашение по бюджетам корпоративных мероприятий между головной структурой и локальным российским подразделением одной из крупных IT компании (№1). Запрошенный бюджет на корпоративы был сначала встречен с удивлением американскими управляющими, однако после принят с пониманием. В целом, можно говорить о воле, и воле взаимной, к созданию некоей гибридной, компромиссной культуры на стыке глобальной культуры корпорации и локальных представлений.

3.4. Резюме

Сравнивая оргкультуру в трех отобранных случаях, которые были дополнены свидетельствами сотрудников других компаний инновационного сектора, можно высказать три предположения:

1) крупные инновационные фирмы с западным менеджментом ориентируются на некий общий стандарт, который предполагает набор этических норм и правил поведения, которые формально прописаны и обычно исполняются сотрудниками;

2) российские офисы международных компаний иногда вносят незначительные изменения в западную модель управления (компания №2), однако информанты оценивают эти орг-инновации как правило негативно;

3) молодые российские компании (случай 3) в целом ориентируются на сложившийся к настоящему времени международный стандарт управления и корпоративной этики, прагматично рассматривая его как наиболее эффективный. Соблюдение простых и обязательных для всех уровней правил, с одной стороны, демонстрирует бизнес-партнерам и государственным институтам «цивилизованность» компании. С другой стороны, это создает у трудового коллектива «ощущение такого спокойствия и комфорта на работе» (Инга, компания №1, 29 лет), формирует атмосферу, способствующую росту производительности труда: атмосфера демократичности, равенства и взаимного уважения, командный дух, определенный рабочий ритм, ощущение продвижения к цели, а значит и профессиональной самореализации.

Причем «западная» корпоративная культура отличается от оргкультуры российских инновационных компаний детальным прописыванием алгоритмов ожидаемого от сотрудников поведения:

«И везде, где возможно, написать правила – очень много»

(Михаил В., химик-фармаколог, PhD, 41 год, США).

«Ну в западной компании очень много что прописано – инструкции, положения, правила. Там еще какие-то документы. То есть в российской, мне кажется, я этого вообще не видела. Может быть, они и есть, но ими не очень пользуются. А здесь очень четкий инструктаж, очень четкое положение по персоналу» (Наталья, менеджер по подбору персонала в финской компании, 29 лет).

Анализ собранных нами эмпирических данных позволяет предположить, что в успешных инновационных предприятиях современной России постепенно утверждаются международные стандарты управления и корпоративной культуры. Выбирая для себя «западный» стандарт организации труда, наши информанты подчеркивают его разительные отличия с российскими компаниями, унаследовавшими «советские» модели оргкультуры. Эти модели характеризуются авторитарным стилем руководства, низкой способностью сотрудников к командной работе, высокой зависимостью рабочих отношений от личных (вплоть до кумовства), ограниченным доступом к лифтам карьерной мобильности, а также доминированием неформальных правил над формальными.

По словам инноваторов, принявших участие в исследовании, «советские» практики менеджмента и унаследованные из недавнего прошлого модели отношений в трудовом коллективе все еще имеют широкое распространение и сдерживают возможности модернизации российского хай-тека. У инноваторов, получивших опыт работы в «западных» компаниях, российская оргкультура вызывает отторжение, ощущение иррационального:

«Для меня советская, эта российская структура – это как «Кин-дза-дза»: оранжевые штаны, желтые штаны, два раза «ку», три раза «ку» (смех)» (Максим, научный сотрудник компании, производящей оптические продукты, 46 лет, США),

«в России на уровне управления просто сюр» (Михаил В., химик-фармаколог, США).

И последняя цитата: *«В российских компаниях страшный бардак»* (Наталья, менеджер по подбору персонала в финской компании).

Часто в интервью звучали негативные оценки в отношении всегда особой, завязанной на личности атмосферы трудовых коллективов, укорененных в локальной традиции. При смене работы автоматически возникает необходимость разбираться с действующими на новом месте «правилами игры», искать себе подходящую позицию в сложно переплетенном пространстве трудовых и личных отношений, отстаивать какие-то собственные представления о нормах и правилах. Собранные нами профессиональные биографии российских инноваторов позволяют сделать предположение, что на настоящий момент в наукоемком секторе РФ еще не сформировались какие-то общие для большинства участников стандарты делового и профессионального поведения. Как выразился один из информантов: *«В каждой избушке свои погремушки»* (Сергей, 41 год).

Илья Штейнберг на одном из семинаров исследовательской группы такого рода мозаичность корпоративных правил назвал «культурой высокого контекста», тем самым, подчеркивая уникальность и закрытость «российских» корпоративных институтов, низкую стандартизацию и формализацию ожидаемого поведения. В то же время, примеры оргкультуры двух иностранных IT-компаний, а также свидетельства информантов, работающих в наукоемких фирмах, организованных по «западному» образцу, указывает на определенную стандартизацию и формализацию «западной» корпоративной культуры.

То есть, зафиксированная нами стандартизация корпоративных политик и этик, происходящая сейчас в международном наукоемком бизнесе объективно упростила кадровую динамику и способствовала закреплению в инновационном секторе «культуры низкого контекста». Переходя из одной компании в другую, человек сталкивается со знакомыми и привычными «правилами игры», что значительно снижает коммуникативные издержки и даже, возможно, повышает эффективность труда:

«Обычно, когда приходишь в западную компанию... ты просто начинаешь работать. То есть у тебя все, для того чтобы работать. А в российскую компанию приходишь, нужно вгрызаться в коллектив и отстаивать свое положение. Мне кажется так» (Иван Т., компания №2, 33 года).

Многие высококвалифицированные специалисты (или ощущающие себя таковыми) подчеркивали в интервью, что не готовы больше работать в компаниях с «русским» стилем профессионального взаимодействия, часто конфликтного, окрашенного личными симпатиями и антипатиями:

«Я не хочу работать на русские компании. Хотя они сейчас изменились. И сильно изменились. Но, как бы, когда припирает, русская компания все же ведет себя не очень этично. То есть если финны вы платят все-таки три оклада, еще что-то. То русская компания тебя просто кинет тебя с твоей белой зарплатой, которая была 15-20 тысяч, вот. Ну, я бы хотела да, дальше работать на какую-нибудь западную фирму, компанию» (Ольга, программист в финской компании, 34 года).

Потому что опыт работы по стандартам международной оргкультуры легко усваивается российскими инноваторами как «нормальный» (рациональный, комфортный):

«Я чувствую разумность принятых в компании правил.... Понимаете, они рациональны и универсальны для всех, им не сложно соответствовать» (Инга, менеджер по связям в университетами, компания №1),

4. Российская культура производства как барьер технологической модернизации

Согласно определению современного экономического словаря культура производства – это совокупность нормативных требований к технико-экономическому, организационному и эстетическому уровню производства. Культура производства предполагает внедрение прогрессивной техники и технологии, научной организации труда, систематическое улучшение условий труда, обеспечение персонала надлежащими бытовыми условиями, повышение профессионального мастерства работающих и др. (Райзберг, Лозовский, Стародубцева, 2007).

В этой части отчета мы представим наиболее содержательные отличия отечественной культуры производства. По мнению привлеченных к исследованию экспертов и специалистов, вовлеченных в наукоемкий сектор, уровень развития культуры производства в нашей стране сравнительно низок. Как и в случае оргкультуры наши информанты, оценивая российскую

культуру производства, для сравнения выбирали прежде всего страны Западной Европы и Северной Америки.

Итак, начнем с самых общих оценок, которые прозвучали в интервью с профессионалами инновационного сектора. Те из них, кто имел опыт учебы и работы в экономически развитых странах, рассказывали о своих сравнительных впечатлениях, где, как правило, российская производственная культура фатально уступает западным образцам:

«В России отсутствует такая важная вещь, которая называется «культура производства». И в принципе, мне кажется, это признают все. Как говорят американцы: «Если вам нужна одна уникальная вещь, закажите ее у русских. Если вам нужно 10 одинаковых вещей, закажите их где угодно, только не у русских». Одну уникальную вещь мы можем в России. Но поставить серийное производство и поддерживать качество продукции, это просто невозможно» (Алексей, 36 лет, старший инженер в фирме, производящей оптические продукты, 46 лет, США).

Здесь принципиальный момент связан с проблемой серийного производства инновационного продукта. Именно этот этап инновации, когда осуществляется переход от образца к массовому производству и внедрению нового, был слабым звеном советского научно-технического проекта (Архипова, 2007; Иноземцев, 2008). Завершение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ знаменовалось созданием опытного экземпляра, на котором процесс часто и останавливался. Собранные нами эмпирические данные позволяют говорить, о том, что проблема серийного производства не осталась в советском прошлом, она актуальна и для современной российской индустрии.

4.1. Плохое планирование и управление производственными процессами

Любая научно-исследовательская работа, любой бизнес-проект требуют тщательного планирования. Обычный цикл инновационного продукта (идея – опытный образец – серийное производство) составляет 15-20 лет. То есть для его эффективного и успешного вывода на стадию серийного производства необходимо обладать навыками долгосрочного планирования и управления производственными процессами. Некоторые информанты подробно разъясняли, как осуществляется стратегическое планирование в международных хай-тек компаниях:

«Я думаю, что западные компании, во-первых, четче совершенно занимаются стратегическим планированием с самого начала. Под это стратегическое планирование они после этого выстраивают совершенно четкие, измеряемые цели и задачи организации, которые необходимо реализовать, чтобы эту цель достичь. Под эти задачи подкладываются или заново разрабатываются бизнес-процессы, технологии, которые помогут ее реализовать. И очень четкое execution, мы говорим. После этого, когда все планы сделаны, и ресурсы просчитаны, бюджет рассчитанный, бизнес-процессы определены. Дальше, когда все разобрано по полочкам, структурировано, остается исполнение. И это четкое следование исполнительскому плану, который разработан до мелочей.... И постоянная обратная связь» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

Профессиональный агент современной «экономики знаний» одновременно и ученый, и менеджер производства, и бизнесмен. Такого класса специалистов мало не только в постсоветской России, они являются востребованными и дефицитными специалистами на рынках труда самых развитых стран. Как правило инновационный предприниматель у нас – это человек пришедший в бизнес из науки или из НПО. Значительно реже наукоемким производством начинают заниматься люди, пришедшие из бизнеса. В общем, понятно, почему так происходит: инновационный сектор – не самый привлекательный для российских предпринимателей (на этом моменте мы остановимся подробнее в пятой части отчета). В то время как многие научные сотрудники рискуют коммерциализировать свои разработки, тут и начинаются проблемы с планированием и управлением производственными процессами. Потому что планирование в науке и планирование в бизнесе (тем более в России) требует различных навыков и способностей:

«Нет у нас культуры, нет опыта, нет традиции, нет.... Да собственно, даже ученые, они все еще советские, для них бизнес – грязное дело. То есть предпринимательская культура научные слои практически не затронула» (Сергей, директор Центра образования, исследований и инновационного развития, 41 год).

По мнению экспертов из системы образования, старшее поколение инноваторов, социализировавшихся при советской власти было не готово к участию в рыночной «экономике знаний», отсюда происходит дефицит эффективных менеджеров в инновационном секторе:

«Эти люди [советские ученые] приходили, чтобы науку делать, что-то совершенствовать, вот. /.../ На то, чтобы каким-то бизнесом заниматься, у них мозг не заточен. Многие из них не могут. Они могут разрабатывать, но не продавать.... В науке должны быть агенты, которые продвигают эти научные разработки, поддерживают их» (Александр К., директор Центра менеджмента и маркетинга при Политехническом университете, 63 года).

Российские специалисты, получившие опыт работы в зарубежных компаниях подчеркивают огромное значение планирования для «западных» фирм инновационного сектора экономики:

«И вот все изменения – они всегда очень рассчитываются, просматриваются и так далее. То есть очень такое хорошее, плановое... вот это мне очень понравилось. Вот это такой плановый подход к любому изменению. То есть я там, поначалу, конечно, что-то придумывала новое, а компания мне давала отбой. И я очень благодарна этому финну, что он научил меня смотреть вперед. Он говорил: вот смотри, вот здесь ты меняешь, а вот здесь вот что у тебя будет?! А вот здесь что у тебя будет? То есть они действительно подходят комплексно к этому, видеть всю систему в комплексе. То есть это вот такой подход, он у нас. К сожалению, у нас очень не развит» (Ольга, программист в финской компании, 34 года).

Для эффективной реализации наукоемких бизнес-проектов требуется высокий уровень производственной культуры, гибкая система управления и детально проработанные должностные инструкции. Собранные в ходе исследования эмпирические данные подтверждают, что для российских инновационных предприятий эффективное выстраивание производственной культуры все еще представляет серьезную проблему: *«все плохо структурировано в производственном цикле»* (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, 59 лет), *«культура именно*

производственных процессов у большинства наших партнеров, к сожалению, оставляет желать...» (Михаил Г., бизнесмен, 43 года).

Большинство привлеченных к исследованию специалистов противопоставляло отечественную и «западную» практики управления производственными процессами, подчеркивая преимущества последней:

«В западной компании, то там все четко: есть политика, все следуют процедурам. /.../ В западных компаниях есть политика, есть процедура, все работают независимо, то есть можно человека убрать с этой должности, поставить другого, и будет все так же работать» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

«У нас очень много времени занимала всякая... там бумажки какие-то, что-то. Здесь [в США] эффективность, надо сказать, намного выше. То есть ты работаешь, ты занимаешься работой. Есть люди обслуживающие, которые делают всякие бумажные вещи, функции. /.../ Здесь у меня свобода. Это, компьютеризация, конечно. Рабочие условия очень удобные – то, что я говорю, что мне нужно тратить время на какие-то там вообще бумажки. 95% времени, больше, я буду заниматься научной работой. Все, больше ничего» (Александр, инженер-разработчик, канд. физ-мат. наук, работает в НАСА, около 60 лет, США).

На уровне управления производственными процессами в российских фирмах обычно развиваются два базовых сценария. Первый из них можно назвать «активистским», а второй – «бюрократическим». И тот и другой оцениваются нашими информантами как неэффективные в сравнении с «идеальной» системой управления, принятой «на западе».

«Активистский» сценарий развивается через перегрузку обязанностями наиболее ответственного сотрудника, который действует по принципу: *«если, хочешь, чтобы было сделано хорошо – сделай сам»* (Михаил Г., бизнесмен, собственник ряда полиграфических кампаний, 43 года). Итогом такой «активистской» модели почти всегда становятся стресс и сбои в производственном процессе. Данный сценарий отсылает нас к идеало-типическим образцам советских «трудовых подвигов». Информанты старшего поколения, вспоминая о своей молодости, воспроизводят «активистскую» модель:

«Мы делали все. Это, к сожалению, большой был недостаток. Мы старались быть как можно более полезными для дела: молодой парень кончил институт, защищает диссертацию, все равно должен заниматься всем. Он и пишет бумаги, он и расчеты делает, он на компьютере, он паяльником паяет все. Здесь намного более четко, каждый делает то, что он должен. Более организовано, чтобы увеличить эффективность» (Александр, инженер-разработчик, канд. физ-мат. наук, работает в НАСА, около 60 лет, США).

«Надо уже отходить от ручного управления. Оно еще возможно, когда компания – 20 человек, но у нас уже 300. Надо уметь делегировать. С точки зрения управления бизнесом, это

понятно, надо выйти на это» (Алексей, один из основателей компании №3, кандидат физ.-мат. наук, 37 лет).

«Бюрократический» сценарий также связан с потребностью повысить эффективность работы предприятия. Для него, в отличие от «активистского» сценария, главным инструментом становится не личная инициатива, а формализация всех производственных процессов. И на определенном этапе «бюрократический» сценарий напоминает управленческие механизмы, принятые в крупных западных компаниях. Его локальная специфика заключается в том, что «бюрократический» сценарий на российских предприятиях стремится к абсолютному регламентированию всех производственных процессов, часто игнорируя свой изначальный посыл – эффективность производства:

«Я работал на режимном советском производстве. Там, чтобы в туалет сходить – бумажку нужно было написать и еще в трех местах заверить» (Александр К., директор Центра менеджмента и маркетинга при Политехническом университете, 63 года).

«Мы хуже планировали при советах. Поскольку ресурсы не были ограничены, мы не были поставлены в условия ограниченных ресурсов, можно было бланировать и бюрократизировать все до деталей, до бесконечности.... Наши штаты были раздуты. Постоянная была бюрократия во всем» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

«У нас очень большие всякие накладные расходы, связанные с огромным количеством различных отделов. То есть, на Западе, – там все намного, много проще. То есть, здесь препонов очень много» (Виктор, инженер-технолог компании №3, канд. ф.-м. наук, 31 год).

Наши информанты, работающие в «западных» компаниях, как правило, высоко оценивают принятый там уровень управления производственными процессами, качество планирования и проработанный функционал. Отличие «западной» производственной культуры от советской, организованной по «бюрократической» модели в том, что

«их организует рынок, а не какой-то там менеджер, или должностная инструкция. Их организует сделал/не сделал, продал/не продал... Они вынуждены быть эффективными просто, чтобы быть» (Виктор, инженер-технолог компании №3).

Любая, в том числе и хай-тек фирма, действующая в условиях рынка должна постоянно совершенствовать свою культуру производства, иначе ее продукты, товары и услуги быстро станут неконкурентными: *«постоянное улучшение деятельности должно присутствовать»* (Владимир, 59 лет).

«в Германии есть система, так называемая Kontinuierliches Verbesserungsprozess, то есть процесс постоянных улучшений. То есть когда постепенно, каждый рабочий должен вносить свой вклад, и это, кстати, материально не стимулируется. Нет. Как правило, это такое добровольное действие по улучшению своего рабочего места, приемов работы, предложение, скажем, каких –

то простых устройств, которые позволяют повысить производительность труда. Не два узла собирать, а два с половиной за смену. В результате, накапливаясь, пыль образует горы, и получается новый продукт, с иными свойствами, с иным качеством, который и является инновационным» (Александр, 63 года).

«Когда ты не участвуешь в глобальной конкуренции, ты придумываешь себе собственные преимущества, корпоративные стандарты, правила поведения, и ты в этом пытаешься победить. Когда ты на глобальном рынке, ты вынужден использовать то, что используют все. К этому быстро привыкаешь. /.../ Есть очень большая часть бизнеса, которая прикована к этой экономической модели. И она развивается только потому, что есть такая экономическая модель управления страны, поэтому им, конечно, зачем нужны мировые стандарты. Они по своим живут спокойно, нормально и думают, что это хорошо. Но у них преимущества не за счет внутренней организации, а за счет того, что они привязаны к коррупционному каналу» (Валентин, председатель ассоциации производителей программного обеспечения, 59 лет).

Бизнес-мышление, ориентирующее предпринимателя на оптимизацию культуры производства, улучшение взаимодействия между всеми подразделениями, рост производительности труда сотрудников стимулирует постоянную модернизацию производственных процессов:

«Был как наблюдатель на паре заводов, которые производили электронное оборудование. Первое, что бросалось в глаза то, что на Западе все четко отдают себе отчет, что если труд можно автоматизировать и заменить человеком-роботом или машиной, или какой-то линией полуавтоматической, а лучше автоматической, то в конечном итоге это обойдется дешевле, чем иметь 20 рабочих на линии, которые будут выполнять тот же объем работы. Потому что в структуре затрат западного производства, ручной труд, он, в целом, средне выше, потому что жизненный уровень то же выше, чем в России. У нас подходили так, что: «Ну, поставим еще три дяди Васи на конвейер, пусть там точит». То есть вопросами улучшения производительности труда снижением себестоимости готовой продукции никто никогда не беспокоился» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

4.2. Низкая стандартизация российского производства

Большая проблема, которая сильно тормозит развитие инновационного сектора в России связана с низкой стандартизацией производимой отечественными предприятиями продукции и слабым контролем ее качества. Наши информанты замечали, что контроль за стандартным качеством на российских предприятиях организован недостаточно эффективно:

«У нас всегда была проблема перехода от изготовления индивидуального продукта до серии. Вот это вот до сих пор сохранилось. Это вопрос, связанный с культурой производства, с точным соблюдением норм. Нормы, это вещь, на самом деле, очень важная. Вот стандарты, нормы... они нужны для того, чтобы обеспечивать качество. Они должны быть. Но не всегда они должны быть такими жесткими, скажем, как они были в Советском Союзе. Я сам с этим сталкивался. /.../ А с другой стороны, эти нормы нарушались только так! Плюс минус лопата и разные свойства материала. Эти нормы как бы существовали, но иногда на них плевали. Это как раз вот

о культуре производства.... Потому что во многих вещах именно вот эта тщательность при производстве и дает нужный результат. Мы его, к сожалению, не можем обеспечить. Стабильного качества от наших производителей не добьешься» (Александр К., директор Центра менеджмента и маркетинга при Политехническом университете, 63 года).

Затруднения с соблюдением стандартов и норм, вызванные низкой производственной культурой приводят к переориентации многих эффективных инновационных производств на сотрудничество с более дорогими, но также и более надежными зарубежными партнерами:

«Как это ни грустно звучит, я вынужден винты заказывать в Финляндии, в Германии, я не могу сделать их в России. Как уже сказал, винты... и ты вот рвешь на себе волосы от того, что за державу обидно. Ну, мне реально, все что есть, все я вынужден был делать за рубежом или покупать зарубежные комплектующие, потому что качество там лучше» (Михаил Г., бизнесмен, собственник ряда полиграфических компаний, 43 года).

Возможно, затруднения со стандартами на российских предприятиях являются следствием неэффективной системы контроля качества выпускаемой продукции. Как выразился один из экспертов, принявших участие в исследовании:

«Наша культура производства отличается от американской, как отличаются «Жигули» и «Ford»», добавив, что «если компании серьезные, то сегодня уже большой разницы между ними нет, российские подтягиваются к международным стандартам» (Игорь, гендиректор Центра Разработок компании №1, канд. физ-мат. наук, 50 лет).

В качестве комментария к вышеизложенным оценкам характерной для российских предприятий культуры производства, кажется уместным анекдот, рассказанный в интервью одним из наших информантов: Решили в правительстве, что нужно развивать российский автопром. Закупили немецкие комплектующие от «мерсов», стали собирать на заводе в Тольятти. Получаются «Жигули». Подумали. Возможно проблема с русским менеджментом. Пригласили западных управленцев, закупили еще партию комплектующих, собирают... . Получаются «Жигули». Стали решать вопрос радикально: снова закупили «мерседесовские» комплектующие, менеджмент на заводе – одни немцы, плюс завезли рабочих из Германии. Собирают... – получаются «Жигули». Все эксперты в ступоре. Никто не понимает феномена. Наконец обратились к мордвинскому шаману, тот объяснил проблему – «проклятое место».

4.3. Короткий горизонт планирования

Последний по порядку, однако, возможно первый по значимости фактор, влияющий на культуру производства в отечественном хай-тек связан с горизонтом планирования. В начале четвертой части отчета мы уже отмечали принципиальное значение долгосрочного планирования в инновационном секторе, где производственный цикл может занимать 10-15 лет, а иногда и больше. Производство прорывных технологий требует обстоятельных, последовательных, а главное весьма продолжительных усилий. Необходимо обеспечить множество экономических, технических, кадровых и прочих условий, при отсутствии которых ожидания технологических прорывов окажутся тщетными.

Наша история последних 20 лет продемонстрировала всем ее участникам, что Россия – страна плохо предсказуемая. Начиная с 1985 года, кризис советской экономической модели спровоцировал многовекторные и многократные изменения политико-экономических условий и «правил игры», которые и сегодня, спустя два десятилетия после распада СССР, до конца не сформировались. У многих наших сограждан накопленный за годы непрерывных перемен опыт сформировал особый «краткосрочный» тип восприятия социальной реальности. Когда неопределенность стала обыденностью, отмирает способность каким-то образом планировать свою жизнь. Эту особенность мы отмечали при анализе профессиональных биографий некоторых «инноваторов», причем на разных уровнях организационной иерархии. Короткий горизонт планирования встречался у рядовых инженеров, научных сотрудников, технологов, так и среди высшего менеджмента инновационных компаний.

Усвоенная «инноваторами» как априорная изменчивость российской жизни своим следствием имеет короткий горизонт планирования, как на биографическом, так и на профессиональном уровнях. Одна из сотрудниц компании №1, в чей функционал входит связь с университетами и работа со стартапами, таким образом, описала спровоцированное «краткосрочным» восприятием профессиональное поведение:

«Последние три года появилось много венчурных фондов. Они были и раньше, но как-то стали об этом больше говорить, о бизнес-инкубаторе и так далее. Но то ли никто не верит в светлое будущее, все смотрят только на сиюминутные быстрые деньги. И коллеги говорят, что это именно, видимо, какой-то менталитет или вопрос восприятия защищенности что ли, что мы быстренько перепишем на русский язык Facebook, получится у нас Вконтакте, сделаем аналог Amazon и так далее. Это успешные проекты, но они вторичны, по сути своей они не оригинальны. Такой ограниченный горизонт планирования, какое-то нежелание рисковать, и так полно этого стресса и риска по жизни» (Инга, компания №1, 29 лет).

Привычка к перманентной неопределенности, ожидание очередных изменений «правил игры» создает у многих российских специалистов, вовлеченных в хай-тек индустрию, ощущение незащищенности, провоцирует их на поиски работы в иностранных компаниях или других странах:

«Знаешь, говорят, что в России всегда возможны два варианта развития событий: наилучший и маловероятный.../.../ Я подумываю об отъезде. Может быть Испания, или Португалия?.. Нужно только здесь доавтоматизировать процессы и валить» (Михаил Г., бизнесмен, собственник ряда полиграфических кампаний, 43 года).

«Ну, русская компания, так скажем, она менее планируема. То есть не факт, что ты уйдешь в отпуск, а придешь на свое же место. Вот. А в финских компаниях все это долго планируется, не факт, что все это будет применено /усмехается/, но планируется всегда все очень долго, все очень спокойно» (Ольга, программист в финской компании, 34 года).

В отличие от российских инновационных фирм, крупные международные компании считаются среди молодых профессионалов достаточно престижным и надежным вариантом. Там

их отпускает «краткосрочное» восприятие, они ощущают себя частью большой и стабильной системы:

«Когда у нас приходит молодежь, она приходит и понимает, что, «ага, ее здесь защищают, здесь все по закону, да» /.../ Ему не скажут: «Ага, тебе не нравится, иди туда, я тебе в конверте плачу». Вот на самом деле преимущества корпорации для молодежи именно в том, что молодежь со своими мозгами она приходит, она поступает в некую, в частности в IT компанию, это порядок. Собственно говоря, порядок, уважение к порядку, уважение друг к другу. Это очень хорошая школа» (Татьяна, финансовый контролер компании №1, 50 лет).

4.4. Резюме

Анализ собранных в ходе проекта эмпирических данных позволяет нам говорить о сильной локальной специфике, которая отличает российскую культуру производства (и наукоемкого в том числе). По мнению наших информантов, она значительно менее развита, стандартизирована и эффективна в сравнении с культурой производства, практикуемой в идеало-типических «западных» компаниях.

Обычно причины такого разрыва объясняются посредством историко-культурных аргументов: *«Нет у нас культуры, нет опыта, нет традиции, нет»* (Сергей, 41 год). Значительно реже можно услышать экономические обоснования, хотя на наш взгляд именно они выглядят достаточно убедительно: *«У страны просто не было денег и на генетику и на бомбу. Понятно, что в Политбюро выбрали бомбу»* (Алексей, один из основателей компании №3, кандидат физ.-мат. наук, 37 лет); и еще одна цитата из перспективы сегодняшнего дня:

«Все действительно новое, любая революционная технология – это очень дорого. Нельзя за копейку требовать технологии, доведенной до конвейерной стадии. За копейку в лучшем случае можно получить отдельное изделие, а не серию. Если мы хотим, чтобы у нас были не только отдельные подкованные блохи, а отлаженные производства, нужно тратиться. Нужны огромные и системные госвложения» (Александр К., директор Центра менеджмента и маркетинга при Политехническом университете, 63 года).

Высокая культура производства, которая предполагает внедрение прогрессивной техники и технологии, научной организации труда, систематическое улучшение условий труда, обеспечение персонала надлежащими бытовыми условиями, повышение профессионального мастерства работающих и т.д., стоит дорого. В России только крупные корпорации могут позволить себе поддержание и развитие международных стандартов культуры производства. Остальные вынуждены работать в условиях ограниченного горизонта планирования, по изменчивым (часто неэффективным) схемам управления производственными процессами, с низкими стандартами контроля качества, к тому же испытывать нарастающий дефицит квалифицированных кадров. Удивительно, что в стране существуют инновационные компании, которые в таких условиях способны производить конкурентно успешную продукцию.

Завершая анализ особенностей культуры производства, мы должны отметить некоторые позитивные тенденции. Они связаны с опытом инновационных компаний, которые по мере своих

финансовых и организационных возможностей стремятся импортировать на российскую почву международные практики производственной культуры. О таких компаниях упоминали некоторые информанты:

«Сейчас, я знаю несколько примеров в нашей отрасли... сейчас уже серьезно занялись культурой производства, отстраиванием всей цепочки, контролем качества, оптимизации взаимодействия между подразделениями и остальным, что входит в культуру производства. В этих компаниях пытаются создать в систем тонкий баланс между формальными и неформальными инструментами контроля и поощрения. Но в основе все равно западный стандарт» (Михаил Ф., совладелец и гендиректор компании CRM, 34 года).

«Культура производства, если говорить о культуре производства в российских компаниях, она в последние годы стала немного подтягиваться к западным аналогам. Просто люди поняли, что проще заимствовать, чем изобретать велосипед. Все, кто имел дело с американскими, например, компаниями, все знают, что у них то, что называется «порядок» и степень качества организации всего процесса первоначально был существенно выше, чем у нас» (Игорь, гендиректор Центра Разработок компании №1, канд. физ-мат. наук, 50 лет).

5. Бизнес-культура российского инновационного сектора

Сразу следует оговорить, что в этом разделе будут сравниваться международная (западная) бизнес-культура и бизнес-культура, присущая типичным российским компаниям/менеджерам с советским background'ом, а также существование российских разработчиков в той и/или другой культуре. В нашем массиве есть примеры российских компаний, придерживающихся международных стандартов в своей деятельности (правда, все они созданы людьми, много работавшими за границей). Однако и они, вступая во взаимоотношения с госструктурами, вынуждены «играть по другим правилам».

Пятая часть исследовательского отчета посвящена социологическому анализу наиболее четко выделенных и описанных информантами характеристик, отличающих культурные практики российского бизнеса²²⁸. Инновационный бизнес уникален и одновременно сложен тем, что включает в себя все другие сферы предпринимательской деятельности (производство, торговлю, менеджмент, маркетинг). При этом он выстраивается вокруг процесса разработки нового еще не существующего на рынке продукта или услуги.

Инновационный бизнес, как и любой другой, подчиняется общей логике рынка, однако в разных национальных экономиках правила эффективного ведения бизнеса разнятся вопреки формальной общей рыночной логике. Об этом много писали теоретики неоинституционализма (Норт, 1997; Гранновetter, 2002; Уильямсон, 1996). Об этом на примере инновационного сектора российской экономики постараемся написать и мы. Сначала из перспективы наших информантов будет произведена реконструкция ключевых особенностей российской бизнес-культуры. Затем будут проанализированы институциональные условия и правила ведения бизнеса в России в

²²⁸ Есть несколько примеров подобного рода исследований: Бурнышев (2001), Валентей (2005), Воронцов (2008).

сравнительном ключе, через сопоставление с правилами и нормами, характерными для международной (условно – «западной») культуры ведения бизнеса.

5.1. Характерные черты отечественной бизнес-культуры из перспективы «креативного класса»

Неоинституционализм опирается на принцип «методологического индивидуализма», который признает реально действующими участниками социального процесса не группы или организации, а индивидов. Согласно этому принципу, коллективные общности (например, фирмы или государство) не обладают самостоятельным существованием, отдельным от составляющих их членов, и поэтому должны объясняться с точки зрения целенаправленного индивидуального поведения. Мы, отталкиваясь от принципа «методологического индивидуализма» представим образ российской бизнес-культуры из перспективы ее непосредственных участников – инновационных предпринимателей и работающих в наукоемком секторе экономики профессионалов – «креативного класса».

5.1.1. Российский бизнес-стиль: «понт», «кидалово» и вывод активов

Говоря о специфике укоренившейся в России бизнес-культуры, нельзя хотя бы кратко не остановиться на ее стилистических особенностях, проявляющихся в манере делового поведения, в локальной практике бизнес-отношений, которые маркируют российский второй сектор экономики.

Важнейшей чертой отечественного предпринимательства, на наш взгляд, является зачаточное состояние этики и этикета деловых отношений. Собранные нами в ходе исследования эмпирические данные дают основания говорить, что в России развитие профессиональной культуры ведения ответственного, создающего долгосрочные партнерские отношения, ориентированного на рост клиентской базы бизнеса только начинается. В стране пока не возникли общепринятые российские нормы деловой этики, а международные стандарты бизнес-отношений во многом остаются чуждыми для наших соотечественников. То есть деловое поведение у нас пока не получило какого-то стандартизированного образца. Стиль наших предпринимателей в значительной степени определяется профессиональной средой их социализации, но также и индивидуальными во многом интуитивными представлениями о достойной и эффективной манере участия в бизнес-процессах.

Социализированные в международных бизнес-сообществах иностранные предприниматели иногда переживают состояние культурного шока, вступая в деловые отношения с российскими партнерами. Причиной таких коммуникативных сбоев, как правило, становится специфические для иностранцев формы самопрезентации российских бизнесменов, их «легкое» отношение к формальным договоренностям и непредсказуемые трудности исполнения контрактов.

Распространенную в России манеру самопрезентации Д. Марфакьен описывал с помощью сленгового словечка «понты». Английский антрополог достаточно тонко подметил психологическую связь «понтов» с состоянием неуверенности и попытками ее скрыть: «Очевидна, как это не печально, связь между ощущением общественного «отставания» и тенденцией

понтваться» (Марфакьен, 2009: 154). Основными чертами самопрезентации а-ля «понт» можно считать исключительно серьезное отношение к себе, демонстрацию всеми способами своего статуса, своих уникальных навыков, возможностей и связей, что дополнительно отягощается подчеркнуто пренебрежительным отношением к чужому статусу и мнению. В интервью с российскими «инноваторами», имеющими богатый опыт работы с иностранными коллегами, мы нашли оценки делового поведения в «русском стиле»:

«У россиян по-прежнему присутствует стиль общения с коллегами на Западе некий... превосходство какое-то, то есть «все дураки, а мы самые умные». Вот они все дураки, а мы самые умные. И люди даже не пытаются понять, почему другая сторона выбрала этот путь. Наш путь – самый лучший. И никто в аргументацию эту не погружается. /.../ Нас в этом смысле считают чванами» (Владимир, руководитель корпоративной лаборатории, канд. физ.-мат. наук, 59 лет).

«Понт – желание добиться и удержать «первое место» в мире, который (пока) твоего статуса не знает. Понт – поиск постоянства в нестабильных условиях...» (Марфакьен, 2009: 32). Следует обратить внимание, что Марфакьен связывает «понт» с «нестабильными условиями», которые, как нам кажется, являются источником большинства специфических характеристик российской оргкультуры, а в еще большей степени влияют на культуру производства и распространенные у нас бизнес-стратегии. Мы еще остановимся подробнее на этой связи чуть позже, в заключение этой части отчета. Сейчас же позволим себе проиллюстрировать особенности российского бизнес-стиля любопытной цитатой, почерпнутой из интервью с одним из директоров компании №3, человеком, обладающим богатым опытом работы в разных культурах:

«На мой взгляд, по крайней мере, в нашем хай-тек бизнесе, где нужно очень много работать, но вы должны иметь незашоренные мозги, очень важно сохранять чувство юмора. То есть как бы вот, это работа, которая... Ты должен как бы со стороны на себя смотреть и развлекаться во многом, включать фан. И самоирония еще. Вот это, конечно, важно. Когда я вижу человека, у которого нет самоиронии, который надутый такой, серьезный до тоскливости, я... скучать начинаю. Я думаю это во многом проблема для нашего крупного бизнеса. Потому что у нас... Я много сейчас общаюсь с ребятами, хотя больше и больше волна уже идет другого типа. Но вот эта надутость, эта важность, с которой люди себя несут, она их очень ограничивает в принятии решений и так далее» (Алексей, компания №3, 37 лет).

На разницу в стиле делового поведения россиян и европейцев обращали внимание и информанты из компании № 2:

«Люди, стиль общения отличаются достаточно сильно. То есть, начиная от того, что за границей это вежливое обходительное отношение, а в России это достаточно прямолинейное, обратная связь сразу выдается – нравится/не нравится. Потом в России очень важна статутность, то есть, кто приехал на проект – простой консультант или старший консультант, или консультант уже с большим опытом работы. На это обращают внимание сильно» (Иван Ч., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 31 год).

Помимо «понтов», российский бизнес-стиль характеризуется легким отношением к возможности частичного или полного игнорирования взятых на себя обязательств, иначе говоря, к обману партнеров и/или клиентов («кидалово»). В «западном» стандарте делового поведения подобная практика жестко наказывается, становится причиной крушения профессиональной репутации, потери партнеров и клиентов. Пока репутационные издержки в российском деловом мире воспринимаются не слишком серьезно, во всяком случае, как менее значимые, чем потенциальные дивиденды от успешно проведенного «кидалова»:

*«Мы стараемся вообще не работать с российскими производителями. Себе дороже получается: то со сроками накладки, то качество недопустимое. А главное, у наших отсутствует представление, что бизнес – это честное и благородное дело. Все время чувствуется какое-то подспудное желание нае**ть заказчика. Нет уважения к бизнес-партнерам»* (Никита, консультант по продажам в компании №2, 24 года).

Возможно, причина низких барьеров для нарушения договоренностей существующая в определенных бизнес кругах связана с общероссийским пренебрежением к писанному праву, к сакральному измерению заключенных договоров:

«Бизнес в России – это более такой, скажем так, понятийный бизнес. С юристами даже со многими общался: у нас можно предпринимателям в бане о чем-то договориться, а потом их юристы не знают как то, о чем договорились их шефы, положить на бумагу. Потому что, как бы вроде те по понятиям разрулили все, а вот на юридическую, скажем так, структуру это не ложится никак. И бывают задачи такого плана, что вроде все хотят, что договорено, а реализовать не получается. И потом, юристу через какое-то время нагоняй от шефа: что такое у тебя происходит – я же там с уважаемым человеком обо всем договорился?! Почему до сих пор проект договора не готов? Ну вот, то-то, то-то, то-то не позволяет все наши, как говорится..., как это... ну все интересы наши необходимым образом изложить, тогда нужно, как бы отступить на шаг назад, еще больше отдать, чем мы договорились. – Ну, так все – отдавай – я же с человеком договорился – все. Не можешь так, как положено, то есть, как договорились, значит, делай так, как можно. И получается, что бизнес делается без каких-либо не то что советов или консультаций с юристом, просто по понятиям. И опять же даже в нашей сфере есть договорные какие-то отношения. На Западе договор – это все: ты договорился – чтобы пересматривать условия договора – это нужно что-то... что-то должно случиться сверхъестественное. У нас это ни о чем не говорит. Договор и договор. А тут какие-то новые вводные появились – давай-ка еще раз сядем за стол, еще раз переговорим. Неважно, что договор уже есть. То есть деловая этика отличается» (Михаил Ф., совладелец и гендиректор компании CRM, 34 года).

По мнению информантов, российскую предпринимательскую культуру характеризует низкий уровень ответственности, доверия и уважения между бизнес-партнерами, что выражается в регулярных коммуникативных сбоях и нарушениях контрактных договоренностей и часто провоцирует конфликты. Информанты, имеющие личный опыт ведения бизнеса в РФ, как правило, пессимистично оценивали профессиональный этос российского бизнес-сообщества.

«У нас очень низкая культура взаимоотношений... то есть организационная культура очень низкая. Найти организации, которые мне сделают то, что обещали, в обещанный срок, за

обещанные деньги, с обещанным качеством, мне, в общем-то, так и не удалось» (Михаил Г., бизнесмен, собственник ряда полиграфических компаний, 43 года).

Дефицит общих, разделяемых большинством «правил игры», помноженный на отсутствие позитивного образа честного, благородного «русского предпринимателя», создает в среде российских бизнесменов тяжелый параноидальный климат, где «понты» кажутся уместным коммуникативным стилем, а «кидалово» приемлемой практикой работы с партнерами.

Можно сказать, что у нас пока не сформировалась развитая предпринимательская культура. В ней удивительным образом воспроизводятся унаследованные из советского прошлого необязательность, банальный непрофессионализм и клиентские отношения. Успешность взаимодействия часто в большей степени засвидетельствует от личных отношений контрагентов, чем от условий заключенного между ними контракта (опять проступает неуважение к писанному праву). Личные связи по-прежнему сохраняют большое значение: *«Личные контакты, ну, они решают все. И это самое эффективное сейчас» (Женя, сотрудница международной компании по тестированию лекарств, 31 год).*

Также вполне рядовым явлением для российской бизнес-культуры является «кидалово» работодателя. В собранном в ходе исследования массиве данных встречается несколько историй нелояльного поведения такого рода. Приведем лишь одну из них:

«Если говорить вообще про бизнес в России, то сплошь и рядом встречаются ситуации, когда ключевые топ-менеджеры – начальник отдела продаж или еще кто-то там – отпочковывали свой параллельный бизнес... и уводили клиентскую базу. Это вообще сплошь и рядом. И самое интересное, что юридически трудовой договор, даже включив это ограничение... это ограничение неконкурентности ничтожно с точки зрения российского законодательства. А на Западе... те же Штаты – попробуй сотрудник произвести такой шаг, это его по судам просто замордует бывший работодатель. То есть там подобные ограничения – соль и хлеб их юридической системы. Потому что ты, приходя на ключевой пост в компанию, получаешь доступ к самой конфиденциальной информации этой компании, в том числе информации о клиентах. И естественно, что если эту информацию ты потом себе во благо и в ущерб своему бывшему работодателю – это вопиющее. У нас в договоры пункты о неконкуренции, о защите информации вносят, но это малоэффективно...» (Михаил Ф., совладелец и гендиректор компании CRM, 34 года).

Идеально-типическая модель «западной» культуры делового поведения, как видно из переведенного нарратива, обычно используется информантами, чтобы подчеркнуть «недоразвитость» российской бизнес-культуры. Американцы или немцы всегда «честнее», они заботятся о своей профессиональной репутации, они не «кидают» партнеров, и все потому, что у них есть *«ощущение будущего»*, в которое надо вкладывать:

«Одна из лучших черт здесь [в США] – это честность и доверие, что русскому человеку очень трудно вначале понять. У нас всегда априорно, что тебя обманут. И априорно, что тебе не поверят. Любой чиновник скажет: «А вот почему так?». А здесь первое сначала – презумпция

невинности» (Александр, инженер-разработчик, канд. физ-мат. наук, работает в НАСА, 60 лет, США).

«Наши немецкие коллеги всегда стремятся понять, разобраться с проблемой. /.../ У них установка на компромисс, на поиск взаимовыгодных решений. Они могут позволить себе долгосрочное планирование, то есть ощущение будущего, поэтому они строят перспективные отношения» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

Наверное, информанты склонны к некоторой идеализации практик «западной» деловой культуры, но для нашего анализа важнее понять мотивы, в результате которых американская или немецкая бизнес-культура некритически воспринимается информантами в качестве некоего «образца». Возможно, объяснением может служить наполняющее наших сограждан ощущение перманентной неопределенности, нестабильности, отсутствия правил:

«А вот в бизнесе российский стиль – это как вот в боях без правил.... Есть одно правило – нет правил!» (Михаил Ф., совладелец и гендиректор компании CRM, 34 года).

Вероятно, что все особенности российского бизнес-стиля – и «понты», и «кидалово», и короткий горизонт планирования – побочные следствия «нестабильных условий» в которых социализировались, профессионализировались, организовывали бизнес российские предприниматели. Их можно интерпретировать как временные признаки «болезни роста», от которых российская бизнес-культура быстро избавиться, как только «правила игры» обретут ясные и стабильные формы.

Однако пока российский бизнес, включая и инновационный сектор, ориентируется на выработку краткосрочных бизнес-стратегий. В условиях перманентной неопределенности долгосрочное планирование, выстраивание лонгитюдных отношений с партнерами и клиентами кажется лишней тратой ресурсов. Таким образом, для типичного предпринимателя в нашей стране оперативная бизнес-задача ограничивается схемой, реализуемой в три хода: 1) создал бизнес, 2) развил до продажной стадии и 3) продал, вывел активы из зоны риска, то есть из российской экономики. На распространенность этой бизнес-стратегии в нашей стране указывали в интервью многие наши информанты:

«Задача, конечно, стоит развиваться, капитализироваться и продавать» (Михаил Ф., совладелец и гендиректор компании CRM, 34 года).

«Как правило российский бизнес заботится о каких-то своих проблемах сегодняшнего дня, не думает о завтра-послезавтра, не думает на пять лет вперед» (Максим, сотрудник международной рекрутинговой компании, 30 лет).

«Средний немецкий предприниматель гораздо консервативнее. Русский же гораздо агрессивнее, не в смысле агрессии в человеческом общении, а в смысле агрессии в своих

инвестициях. Русские более ориентированы на риск. /.../ И при этом очевидно, что в России больше вкладывается средств в краткосрочные проекты, когда отдача и прибыль нужна уже завтра. То есть сделал бизнес какой-то, нашел покупателя и...вывел активы» (Александр, инженер-программист, 41 год, ФРГ).

Практически все принявшие участие в исследовании предприниматели говорили об ограниченном горизонте бизнес-планирования, который соответствует типичной для страны ситуации неопределенности, о стремлении быстро конвертировать ресурсы в дензнаки и вывести активы за границу²²⁹:

«На сегодняшний день наше планирование, периоды планирования не далее чем год» (Екатерина, HR-менеджер компании №3, 27 лет).

«Заглядывать дальше, чем на год вперед в наших условиях – пустая трата времени» (Михаил Ф., совладелец и гендиректор компании CRM, 34 года).

«В России долгосрочные стратегии не работают» (Михаил В., химик-фармаколог, PhD, 41 год, США).

«Сейчас у всех здесь в бизнесе, и у меня в том числе, горизонт планирования – два года. Или не так. Сначала скажу, почему я не хочу более долгосрочного планирования, то есть о личных стратегиях. Мне кажется, эта страна в нынешней ее конфигурации власти, бизнеса, а самое главное – во внутреннем отношении людей к ней, то есть во внутреннем самоощущении людей, которые в ней живут – мне эта страна кажется почти обреченной. Я не понимаю, как в ней себя реализовать на протяжении оставшихся 20-30 лет, которых я более или менее могу... планирую прожить» (Михаил Г., бизнесмен, собственник ряда полиграфических кампаний, 43 года).

Таким образом, характеризуя отечественный бизнес-стиль, важно отметить его зависимость от изменчивых институциональных условий («правил игры»), в которых развивается частный сектор постсоветской России: непрозрачное и изменчивое законодательство и противоречивый характер государственного регулирования экономики, ее сырьевой характер и укорененность в ней клиентских отношений создают ситуацию, когда наиболее эффективной бизнес-стратегией кажется краткосрочное планирование. В результате российский бизнес – это, как выразился один из наших информантов, *«бизнес, сидящий на чемоданах»*, то есть готовый в любую минуту выводить активы. Понятно, что для инновационного сектора, где производственный цикл занимает много лет, и к тому же требует значительных инфраструктурных инвестиций, существующий сегодня в стране экономический климат не очень благоприятен.

5.2. Российские инноваторы и международная культура «экономики знаний»

5.2.1. Внутренняя политика: стиль менеджмента

²²⁹ На короткий горизонт планирования в российском инновационном секторе указывают результаты некоторых недавних исследований: «Сегодня предприятия не располагают достаточными финансовыми ресурсами на инновации, планирование в основном осуществляется в краткосрочной перспективе» (Лебедева, Ясин, 2009: 17).

По мнению многих наших информантов, международная бизнес-культура – общая для всех западных инновационных предприятий – легко усваивается российскими специалистами, менеджерами, которые работают (или имели опыт такой работы) в иностранных компаниях, и фирмами, которые имеют дело с западными клиентами. Это обусловлено, прежде всего, тем, что западные компании обязательно проводят обучение персонала:

«Стало быть, первое, что происходит с человеком, когда он попадает в западную компанию – он должен пройти несколько обязательных тренингов. То есть, его учат тому, как в этой компании принято работать. При этом тренинги могут быть, скажем так, отвлеченного характера. Например, это может быть тренинг по этике. Если человек приходит на работу, связанную с продажей и с общением с клиентами, то это обязательно будет тренинг по этике общения с клиентами и во многих компаниях...» (Максим, сотрудник международной рекрутинговой компании, 30 лет).

Беда российского бизнеса, в том числе инновационного, как считают наши информанты, работающие в рекрутинговых фирмах, в отсутствии образования у руководителей и обучения персонала:

«Я думаю, что это проблема первоначального образования. Потому что у нас вот эти руководители, да, и владельцы бизнесов, они сделаны в СССР, и там не было высших школ экономик и высших школ бизнеса, и они не воспитаны руководить компанией. Они в середине 1990-х, выдернув средства, они стали заниматься тем, чем им нравилось заниматься. И они выросли до такого уровня, что вот руководя компанией они не понимают, что компания уже переросла их. Это самая большая проблема российского бизнеса, что человек не понимает, что ему нужен или какие-то западные руководители, которые привнесут вот эту вот сетку рациональности, европейскую или американскую, либо ему нужны молодые специалисты, выращенные в России, которые имеют какое-то бизнес образование. Это не должно быть обязательно MBA, это может быть образование, полученное в иностранной компании, потому что все иностранные компании обучают свой персонал, и это тоже очень большой плюс над российскими компаниями. Потому что немногие... Только очень крупные российские компании проводят обучение персонала. Весь средний бизнес даже об этом не задумывается. Хочешь обучения – иди, обучайся за свой счет. А то, что человек хочет развиваться в этом, что ему интересна эта среда, ему хочется привнести как можно больше идей этому владельцу – но того это не интересует. Потому что он заботится о каких-то своих проблемах сегодняшнего дня, не думает о завтра-послезавтра, не думает на пять лет вперед» (Максим, сотрудник международной рекрутинговой компании, 30 лет).

Однако многие наши информанты говорили о специфических российских чертах, которые привносил в бизнес-культуру иностранных компаний российский менеджмент, который прошел соответствующую школу тренингов по обучению и усвоению корпоративной культуры. Это позволяет усомниться в том, что проблемы российского инновационного бизнеса можно решить только лишь путем образовательных программ и тренингов.

Что же, по мнению наших информантов, отличает российскую бизнес-культуру от международных стандартов?

Прежде всего, это **личностные отношения**. В западных компаниях все бюрократически-организационные вопросы решаются по определенным процедурам, прозрачным и известным всем действующим лицам. В российских же, даже если процедуры определены, однако результат часто непредсказуем, поскольку, как правило, все решают личные отношения. Очевидно, личностный фактор – значимый элемент российской бизнес-культуры, поскольку именно его привносят российские менеджеры в деятельность российских отделений иностранных компаний:

«Например, человек работает в выходной день, у него идет переработка. Он должен написать заявление, это заявление подписывает его начальник, дальше заявление отсылается по политике, по какой-то процедуре отсылается выше, в отдел кадров и так далее. Если это происходит в западной компании, то там все четко: есть политика, все следуют процедурам, и, получая такое заявление, просто оно вносится в систему и человек, сотрудник получает премиальную переработку. У нас, частично здесь, получается так, что нужно... посылаешь запрос, нужно позвонить, если у тебя хорошие отношения.... А здесь – вот пример – очень весомы отношения личные, всегда нужны связи внутри компании, вот это в российских. Если ты человека знаешь, если у тебя с ним есть какие-то точки соприкосновения, если он знает тебя, сходили куда-то выпили, ну не знаю, общение к этому сводится в большинстве случаев, тогда тебе помогут, тебя как-то заметят, ну другое отношение будет. Если этой связи нету, то какие бы не были процедуры, политики, будет сложно чего-либо добиться или решить какую-то проблему. В западных компаниях есть политика, есть процедура, все работают независимо, то есть можно человека убрать с этой должности, поставить другого, и будет все так же работать. Т.е. есть политика, есть процедура, она применима ко всем, просто следуешь процедуре, независимо от того, знает тебя человек, не знает, кто ты, что ты, можно всегда с кем-то найти общий язык, найти проблему» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

Личностные отношения могут быть как «позитивные» – когда отдают преимущество «своим», о чем и говорил информант из IT-компании №2 в приведенной выше цитате, так и «негативные» – когда каким-либо образом преследуются «неудобные», «несимпатичные», что приводит к двойным стандартам по отношению к сотрудникам. Из рассказа информанта о работе в IT компании с американским капиталом и русским менеджментом:

«Скажем так, некоторые сотрудники были в разных отношениях с руководством. Я, например, был на хорошем счету, и я мог спокойно проигнорировать какие-то требования по поводу костюма и всего остального, мне бы никто слова не сказал. Также, допустим, если что-то не так пошло, опаздываю, приехал на 10 минут позже, не страшно. А некоторые люди, они почему-то были в каких-то проблемных отношениях с начальством. И я подозреваю, что, может быть, они ничем не были виноваты, просто так сложилось, кто-то оказался в неудачное время не в том месте. И для них все эти требования работали в полную силу. Доходило до смешного, что, скажем, от одного требовали приходить ни минутой позже, и за двухминутное опоздание грозились уволить, говорили: едь домой, ты уволен и так далее, а другие опаздывали на полчаса и себя при этом прекрасно чувствовали. И также было и с дресс-кодом, когда на кого-то давили, чтобы, не дай бог, не приходил на работу в джинсах, а кто-то приходил. Это вот российско-

американская компания, там много было таких противоречий любопытных. Вот такие контрасты, это для нормальных западных компаний все-таки ну практически нереально. По крайней мере, здесь у нас одинаковое отношение, независимо от того, кто в каком офисе работает – в российском, немецком» (Никита, консультант по продажам в компании №2, 24 года).

В то же время даже самые ярые сторонники функционирования предприятия по прописанным прозрачным глобальным политикам и процедурам различают «личностные» и «человеческие» отношения. Личностные отношения, которые влияют на ход обычных процедур с ущербом для одних и с пользой для других, – это пережиток советского прошлого, признак «совковости». Человеческое отношение подразумевает отношение к сотрудникам «как к людям, а не как к цифрам» и является тем положительным аспектом, который следует заимствовать из российской культуры:

«...если менеджмент достаточно молодой, открытый, люди, которые, не знаю, которые последние 15-20 лет работают в области, у них видение, они были за границей много, работали в других компаниях, много с кем общались, владеют разными методами управления, разными методами ведения проектов, у них, что называется, open mind, открытое видение, вот. Такие люди видят плюсы в западном подходе и пытаются перенять западный подход и сохранить плюсы нашего российского или советского, который все-таки имеет плюсы личностного отношения. Отношения, то есть, с одной стороны, это сложно, потому что я говорил, всегда нужно связи иметь, с другой стороны есть все-таки какие-то человеческие отношения, нету... то есть в команде работают люди, ты к ним относишься как к людям, а нет как к цифрам. В западных компаниях очень часто система, она хорошая, но к людям относятся как к цифрам часто, то есть статистика. Вот. Плюсы – личное отношение с российской стороны, с западной стороны плюсы – это открытость, владение методами управления разными системами в подходе. Почему не перенимается, скорее всего в виду того, что кадры в большинстве случаев еще достаточно, ну, с тех времен, то есть они еще не успели переключиться. Мне кажется так» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

«Даже если /нрзб./ убрать негативный тип, если мы возьмем менеджмент даже ужже, скажем так, с западным образованием который или просто который образованный, умеет нормально руководить, все-таки... ну, наверно, личностный фактор у нас важнее, для наших менеджеров, какие-то личные взаимоотношения. А в западной культуре они стараются все-таки больше дистанцироваться от этого. Т.е. ну скажем так, больше любят использовать цифры, чем какое-то личное отношение к человеку, когда они оценивают результаты его деятельности или хотят что-то от него попросить» (Никита, консультант по продажам в компании №2, 24 года).

Последний информант на вопрос о том, какой из подходов он считает более правильным, сказал, что надо учитывать специфику места, где находится тот или иной филиал. Если он работает в Восточной Европе, то *«там нужен какой-то компромиссный вариант, т.е. чтобы были и цифры и все-таки какая-то личная оценка тоже в большей степени присутствовала»*.

Однако подобное функциональное отношение к сотрудникам в западных компаниях не препятствует созданию для них таких условий, при которых они чувствуют себя нужными, ценными, в которых им комфортно работать, о чем говорят все наши информанты, работающие в Петербурге в международных компаниях (в том числе и цитируемые выше). Причем это не только и даже не столько высокие зарплаты и социальные пакеты (многие говорят о том, что деньги – не главный мотиватор), сколько режим и организация работы, определенная степень свободы и ответственности, открытость и доступность всех уровней руководителей и т.д.:

«Работают хорошо, если они чувствуют, что их работа востребована, она им интересна, если у них начальник хороший, который хорошую атмосферу выстраивает в коллективе. То есть вот эти все известные вещи. А деньги – это некий обязательный элемент, который должен присутствовать. Они, скорее, стимулируют оставаться в компании или понимать, что компания все-таки тебя ценит, а не пытается из тебя выжать что-то возможное. [Деньги -] элемент, который должен быть. Если компания говорит, что ей нужны хорошие сотрудники, то почему она им не платит? А если на самом деле платит, наверное, действительно в это верит. Но хорошая зарплата стимулирует первые два или три месяца. Потом к ней привыкаешь, и уже.... Или же те люди, которые прошли через какие-то очень сложные времена, знают, что такое быть без зарплаты, без денег, то их, может, скорее, стимулировать страх потерять хорошую работу» (Павел, директор по разработке компании №1, 34 года).

«Мы говорим о том, что очень важно, важен сам сотрудник. Мы доверяем ему, сотрудник сам регулирует /свою работу/, мы от него просто просим выполнять несложные какие-то правила – 40-часовая рабочая неделя, ответственное выполнение своих обязанностей, там когда-то нужно будет ненормированно поработать...» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

«Человек решает определенные проблемы и поэтому его ценят, и каждый может брать на себя ответственность и за что-то отвечать. И люди поэтому не такие вот «винтики». Хотя понятно, что чем ниже, тем меньше человек для компании значит, чем выше, тем больше, тут уж никуда не денешься, но все равно – ты берешь на себя ответственность, тебя за это ценят» (Николай, заместитель технического директора крупной IT компании, 35 лет).

В основе такой заботы о сотрудниках в западных компаниях лежит не «человеческое отношение», а вполне прагматический интерес бизнеса: инновационные компании сильны своими кадрами, их ценят, прикладывают немало усилий, чтобы создать для них комфортные условия работы, мотивировать; в них вкладывают и от них ожидают отдачи:

«Можно заставлять людей – ну, у нас есть ситуации, когда нужно, чтобы кто-то поехал в командировку завтра. Можно просто взять, ткнуть в расписание, посмотреть, кто свободен, и послать этого человека в командировку, несмотря на то, что он до этого четыре недели в командировках сидел. А можно оценить эту ситуацию, спросить человека... ну, сделать, что это, конечно... ну, не знаю, насколько это правильно – не правильно, но сделать так, что человек сам захочет поехать в эту командировку. Его не нужно просить, он от этого, как говорит мой

менеджер в Германии, человек должен иметь мотивацию работать в своей области. То есть если ему что-то нравится, он будет все делать, чтобы закончить работу: будет оставаться в конце рабочего дня, будет работать на выходных, если ему это нравится. А если ему не нравится, как ты его не заставляй, он.. ну.. – вот разница подходов. Большую роль играет возможность создания таких условий, т.е. наличие немецкого менеджмента в нашем случае, потому что с российским .. ну, меньше возможности договориться, как-то найти понимание, и наличие тренингов, которые проводят здесь сейчас много разных компаний, которые проводят коучинг так называемый, обучение, в основном – ну, есть и в российских компаниях, в основном в западных компаниях, которые в России. Но все эти тренинги основаны на опыте иностранных фирм, когда менеджер должен работать со своими людьми, быть открытым, слушать их, потому что все-таки очень много усилий компания всегда тратит для того, чтобы работника обучить, поднять, и если работник уходит или компания его теряет, то компания несет потери, ну вот разные подходы просто» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

В российских же компаниях, несмотря на «человеческие отношения», присущие, по мнению наших информантов, российской бизнес-культуре, к сотрудникам обычно относятся не так бережно, а подчас просто используют их, «выжимая все соки»:

«Есть компании в Питере, нанимают людей на минимальную зарплату, люди работают, они вырастают профессионально, но их никто – не дает им карьерного роста, не продвигает и люди просто сами уходят – это такая политика. То есть человек работает какое-то время, если его устраивает, не устраивает – сам уходит, зачем, если с ним... Я не знаю» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

Как отмечают наши информанты различие отношения к сотрудникам в международной (организованной на «западный манер») и российской бизнес-культурах связано, прежде всего, с различным стилем управления. Многие информанты говорили о том, что в западных компаниях, как правило, господствует демократичный стиль, а для российских компаний и менеджеров характерен стиль авторитарный. Советская (еще сталинская) идеология, согласно которой незаменимых людей нет, и человек рассматривается как винтик в механизме, оказалась очень живучей, и формирует соответствующее отношение к сотрудникам компаний:

«... такая советскость, совковость, они все-таки присутствуют, мне кажется, в некоторых компаниях, которые остались с тех времен, когда авторитарный режим, и все отношение – не то, что сотрудник работает на компанию, он приносит какую-то пользу компании, а то, что компания делает одолжение, что у сотрудника есть возможность работать на этой компании. Вот эта разность отношений, мне кажется. Западные компания все-таки – человек приходит, его берут на работу, и от него ожидают, что он приносит прибыль или принесет прибыль компании, мне кажется так» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

Еще одна черта авторитарного стиля управления – это стремление руководителя вникать во все мелочи рабочего процесса, лишая работников самостоятельности, ответственности и свободы действий:

«В советских компаниях, я в некоторых работал раньше, еще будучи студентом, пока не уехал, обычно был авторитарный режим, когда сверху начальник спускает свои политики, свои приказы и все им подчиняются. Нету открытого общения, нету диалога и нету feedback'a, нету обратной связи, то есть она идет только сверху вниз, и общения практически нет. То же самое я замечаю здесь, что есть какие-то установившиеся политики, некая местечковость наблюдается [речь идет о сложном взаимодействии петербургского и московского отделений немецкой компании с российским менеджментом]. Вот это, мне кажется, присуще компаниям с советским прошлым. ... Также и схема менеджмента есть – менеджер может подходить к своей работе как человек, у которого есть возможности развивать людей в его команде и как-то их... ну, создавать условия, давать им двигаться, работать, а есть люди, которые пытаются их контролировать или как-то держать под собой. Думают, что они все знают, а те, кто работает с ними, знают меньше. Мне все-таки кажется, что в российском подходе это еще сохраняется. Т.е. начальник знает лучше, он всегда прав, вот такое» (Иван Т., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 33 года).

При сравнении с международной практикой следует признать, что Россия находится в уникальном положении. Ни в одной из стран, охваченных исследованием CRANET, уровень применения формализованных систем оценки персонала в среднем по всем категориям не опускался ниже отметки 42–45%. При этом самые низкие уровни формализации оценки персонала продемонстрированы в Швеции и Исландии (42–45%). Среднее значение по странам Европейского Союза составляет 75%. Что касается англо-саксонской модели управления персоналом, то она предполагает крайне высокую формализацию оценки персонала – системами формальной оценки охвачено от 85% работников в Великобритании и Канаде до 95% в США. Действительно, максимальные права линейного менеджмента в вопросах набора, оплаты и определения численности персонала в сочетании с минимальной формализацией системы оценки давали руководству российских предприятий практически неограниченные возможности по проведению сокращений персонала (Гурков, Зеленова, Гольдберг, Саидов, 2009: 146, 148). Причем такой стиль управления российские менеджеры подчас привносят и в западные компании:

«...другая консалтинговая фирма, которая была филиал немецкой компании, купленная американцем, но при этом, что интересно, весь менеджмент местный. Он был российский, это тоже было очень удивительно, потому что несмотря на какую-то, скажем так, американизированность, европеизированность компании, в ней очень много было таких российских вещей.... Очень сильное вмешательство руководства в дела обычных сотрудников. Хотя фирма довольно-таки немаленькая, а руководство старалось – высшее – прямо буквально за каждой мелочью следить самостоятельно. Из-за того, что охватить все невозможно, это породило некий хаос» (Никита, консультант по продажам в компании №2, 24 года).

Тоталитарность в управлении возможна, когда компания выстроена строго вертикально и вся власть и ответственность сосредоточена в едином руководстве:

«Ну, по сути, когда у руководства есть некая абсолютная власть, даже в рамках филиала, то все равно это негативный фактор. Если в компании, допустим, больше 30-40 человек, то гораздо лучше, если... ну, все более процедурно.... а если еще больше, допустим, 50-100, чтобы все-таки сферы ответственности были четко определены, а... ну да, и каждый занимался своим

делом, скажем так. Чтобы ни у кого не было такой верховной власти сказать, что «хочу поменять то-то, поменяй то-то». Это не его сфера, т.е. не должен, допустим, гендиректор заниматься в деталях какими-то схемами мотивации, это задача ич-аров» (Никита, сотрудник компании №2).

Некоторые западные компании (как, например, немецкая – по сути международная – IT-компания №2, в обособленном петербургском офисе которой мы проводили исследование), дабы избежать подобного, стремятся выстроить максимально горизонтальную структуру управления, разделив зоны ответственности между сотрудниками.

Молодое поколение специалистов инновационных технологий не может принять также характерный, увы, для многих российских руководителей стиль общения с подчиненными при помощи криков и ругани²³⁰.

Авторитарный стиль управления в свою очередь формирует особый тип сотрудников: безынициативных, несамостоятельных, боящихся брать на себя ответственность. Когда они приходят работать в западные компании, то не сразу воспринимают новый для них стиль взаимоотношений с руководством:

«Многие люди, работающие в России и начинающие работать в западных компаниях, они стесняются: «Ах, черт! Мы не поняли, наверное, язык плохо знаем, раз не поняли, но может, просто шум был на линии, раз там было плохо слышно». Поэтому абсолютно естественно задавать вопросы, этому учатся не все и не сразу. И опять же совершенно нормальным считается, когда человек чего-то не сделает. Я много раз видел ситуации, когда люди, начинающие работать в западной компании, они опасаются признаться, что они что-то не сделали. Начинают говорить, «я не уверен, что...», «я вот это еще не успел...». На самом деле можно совершенно спокойно говорить, что я меня там болело горло, и я это не сделал – сделаю завтра. При этом главное – говорить правду. В разумных пределах, конечно. Потому что, как правило, если человек добросовестно работает, то он чего-то не сделал по какой-то причине. Возникла сложность, программа не заработала, интернет дома выключили... И в этом можно спокойно признаться, на это никто не обижается сильно. Естественно, если он сорвал важный срок, ему скажут, что это нехорошо. Но довольно сложно сорвать важный срок, потому что его, как правило, предупреждают заранее – этот срок – важный. В этот срок НУЖНО это сделать. А если человеку сказали за день, что он должен это сделать – это не его вина, что он не сделал. Он может постараться это сделать, но если не сделает, может сказать: «Менеджер, ты мне сказал об этом за день! А на это нужно два дня работы». Ну, не успел. В западных компаниях, как правило, между менеджером и сотрудником устанавливаются не только дружеские, но и такие, разумно-партнерские отношения. Начальство совершенно не намерено людей напрягать излишне, потому что если команда не справляется, то это вина не человека, а тех, кто его нанял. И во многих российских компаниях я видел, что это, например, не

²³⁰ Интервью одного российского бизнесмена (Михаил Г., бизнесмен, собственник ряда полиграфических компаний, 43 года) пестрит звездочками, обозначающими нецензурную лексику. Если он так говорит во время интервью, под диктофон, пусть даже хорошо знакомому ему интервьюеру, то трудно предположить, что он избегает нецензурной брани в общении с подчиненными.

срабатывает. От человека ждут трудовых подвигов, а он их не совершает. И в этом смысле в западной компании бывает работать проще тем, кто не любит прыгать выше своей головы. С другой стороны, если человек прыгнул выше головы, это, как правило, поощряется. Это замечают и человеку, который часто и успешно прыгает выше головы, может светить неплохая карьера. А может и не светить, зависит от компании» (Филипп, консультант Центра разработки международной IT компании, 38 лет).

Также многие информанты отмечали, что российские специалисты-новаторы, в отличие от их иностранных коллег, часто не обладают должными коммуникативными навыками и не умеют себя подать и продвинуть:

*«И вот, наверно, чем мы отличаемся, и я бы сказала для нас не совсем в лучшую сторону. Потому что вот мы тоже часто здесь обсуждаем с руководством этот вопрос о том, что вот наш инженер, он сделал хорошо. Сделал и сидит себе дальше. А инженер, вот, предположим в других странах, ну, на примере там, Индия, американская культура, она тоже другая. Он сделал хорошо, может быть, даже не столько хорошо, как наш разработчик, да, но он об этом всем рассказал. И я не говорю что это плохо. Потому что, в конечном счете, он сделал, он поделился этими знаниями, да, он продвинул себя, он продвинул свою, не знаю, проектную группу. И тем самым он более виден, и получает за счет этого иногда и больше заказов, да. У нас все-таки, мы ждем, мы... что об этом говорить, да, ну. Как бы оно понятно. Где-то есть вот такое. Ну, мне даже было бы стыдно говорить, сделать то, понятная задача. А когда мы, например, через полгода, у нас были такие примеры даже в нашем центре, что оказывается этот конкретный наш разработчик сделал такое, что до этого не могли сделать два центра из разных стран, да, разработчики пытались. Он просто сделал и сидит дальше делает свою работу. А это, оказывается, там такое было, да, что в результате этот продукт успешно наконец-то вышел на рынок. Вот это у нас есть. Вот это я вижу и не только вот в *** /название компании№1/, а вот в целом, и в других подобных нам. Вот такое какое-то немножко, ну все, нам неудобно, мы стесняемся вот говорить о том, что. А мир, он меняется, да. Он более жесткий, наверно. Вот эта бизнес среда она более агрессивная становится. А мы вот. И где-то иногда такая немножко пассивность есть, да. У меня даже, ну, вот, предположим, появляется у человека какая-то идея, ну так один раз про нее сказал, ну вроде как меня не услышали, че я буду про нее еще раз говорить. А чтобы в этой среде, в этой жесткой конкуренции выжить, да, ты должен свою идею уметь донести, доказать» (Марина, менеджер по персоналу компании №1, 30 лет).*

Хотя, читая этот нарратив, невольно вспоминаешь, что «Россия – родина слонов», а также школьную программу и спорные вопросы о том, кто же первым изобрел радио, электрическую лампочку и что там еще... . Однако, как говорят, программисты и разработчики, действительно люди особые, их мало что интересует за пределами их деятельности.

Таким образом, мы видим, что специфика современной российской бизнес-культуры, микширующей патерналистские советские практики и ультралиберальные практики 90-х годов, присуща не только исключительно отечественным компаниям, но также накладывает отпечаток (где послабее, где посильнее) и на деятельность западных компаний в России. И это проблему

нельзя решить только обучением менеджеров. Необходимо соответствующим образом воспитывать и обучать коллектив (рядовых сотрудников).

5.2.2. Внешняя политика: взаимодействие с клиентами, партнерами/конкурентами, государственными структурами

Одной из причин пренебрежения интересами клиента некоторыми российскими инновационными компаниями является относительная неразвитость у многих российских бизнесменов навыка игры по правилам юридического (правового) поля. Свою роль здесь играет и несовершенство российского законодательства (или же его недееспособность), и стремительность изменений, в него вносимых.

Между тем для западных компаний интересы клиента стоят на первом месте, поскольку это бизнес и деньги компании приносят именно клиенты:

*«И в *** /название компании/ ориентировалось на клиента, когда мог, если клиент звонил, ... и говорил, что у него какая-то проблема, то все ставились на уши от и до и работали с утра до ночи, пока проблему не решили. Вот такого рода вещи. Ориентация на клиента. Вроде как пустой звук, но когда он выражается в таких вполне конкретных вещах, он уже перестает им быть»* (Павел, директор по разработке компании №1, 34 года).

«...у клиента проблемы – человек будет работать, пока эти проблемы не будут решены, не бросит свое дело, скажет: а вот все, пробил звонок на заводе и я пошел, а там хоть трава не расти, – такого нет» (Иван Ч., руководитель группы разработки ПО в компании №2, 31 год).

Западные компании, в которых работают наши информанты, имеют дело в основном с западными же клиентами. Но те, которые расширяют рынок и в России, отмечают, что с российскими клиентами работать сложнее.

Еще сложнее работать с российским клиентом, если он представляет государственную структуру. Причин, по которым не только западные компании, но и чисто российские разработчики не любят и/или не хотят работать с госструктурами, несколько. Во-первых, это слишком длительный и забюрократизированный договорный процесс.

«Хотим запустить научно-исследовательские работы. Что делают там в Штатах, в Израиле? Они просто делают такой, скажем, Franchising Code, где написана сумма. Все. У них нет этой жуткой контрактной основы, огромного количества бумаг, требующихся законодательством, и так далее. У нас на согласование с вузами (а вуз, понятно, у них есть свои юристы, у них есть Министерство образования) уходит уйма времени просто. Понятно, что с одной стороны, государство боится за экспорт инноваций в какой-то степени, но то, что прописывается в договоре, и компания, которая здесь находится, она оплачивает researching заказной, хотя бы как-то ВУЗ кормится и так далее. В общем, все тормозится тем, что на

согласование уходит от 3 до 6 месяцев для соглашения. Потом все согласовывается с соответствующими комитетами. В Европе, конечно, это все быстрее делается, есть отлаженная схема» (Инга, менеджер по связям с университетами, компания №1, 29 лет).

Постсоветские транзакции основываются преимущественно на личных отношениях, а не на формальных правилах. Цели таких отношений определяются не заранее, по давно существующим понятиям, а формулируются каждый раз по-новому в непредсказуемых разговорах между членами малых групп друзей или коллег. Опять же (общих, общественных) дорог здесь нет, есть только направления (Марфахен, 2009: 221). Российские бизнесмены, чтобы ускорить (или вообще осуществить) проект, необходимый госструктуре не менее, чем инноваторам, вынуждены искать выход на «нужных» людей, обладающих властью и влиянием,

*«Получилось попасть на прием к С*****кому. С*****кий наши контакты передал в ВГТРК.... Вот. И там месяца четыре внутри коридорных каких-то непонятных валяний... и только по истечении четырех месяцев мы сейчас по финансовой форме договорились, и нам предоставили права на Россия-24. Рассказываю, как это происходит с каналами а-ля Дойче-велле, Крауз 24 (?), CCTV.... Вот мы сейчас ездили в Канны на выставки. Мы со всеми этими каналами принципиальные договоренности о бесплатной трансляции данных каналов в нашей платформе включили. Кстати, на удивление очень хорошо, и в том же самом именно ключе конструктивном пошла Russia Today. То есть четкое такое понимание, что это как бы рупор, через который то, за что тебе государственные органы, платят деньги для формирования общественного мнения, ... ты можешь и должен доносить. Поэтому они с огромным интересом сразу нам предоставили права – пожалуйста. Россия 24 – это, по сути, промывка мозгов, за которую мы сейчас платим деньги, чтобы в нашей платформе эти мозги нашей аудитории промывать. ... Вот есть определенные рупоры, которые готовы эту информацию доносить, потому что сам по себе этот канал... сам по себе не живет. Естественно, нужен какой-то там... кабельный оператор, там, спутниковый оператор... неважно кто. Кто-то, кто будет доставлять контент. Мы приходим к ним, говорим: «Мы готовы». Причем мы приходили изначально без всяких с*****нских – ноль эмоций. Вот, пришлось забраться на уровень С*****ского, чтобы в итоге это произошло» (Михаил Ф., совладелец и гендиректор компании CRM, 34 года).*

Во-вторых, по мнению некоторых наших информантов, в России инновационные технологии никому не нужны, и проще, быстрее и выгоднее продавать их западным компаниям, как это делает, например, группа иркутских разработчиков:

*«Я приехал в Иркутск и познакомился с людьми, которые занимаются разработкой программ, я совершенно не подозревал, что в Иркутске такая мощная школа разработчиков. Они вообще же ничего не продают в России. Они на российском рынке никому не известны. Они работают для компаний уровня «О****л». Они делают свои продукты – они их сами придумали – и продают их на Запад. Они даже не пытаются их продавать в России. А потому что в России это никому не нужно. В России нет крупных IT-компаний, кроме, наверное, двух. /.../ Ребята в Иркутске делают именно инструменты – программы, которые позволяют визуализировать некие данные в виде графиков в Интернете. Механизм, который они придумали, позволяет эту штуку прикрутить к разным программам, и много компаний уровня «О****а» являются потенциально их клиентами. Потому что «О****у» выгодней заплатить за разработку, чем разрабатывать*

самим, потому что время дорого. И это делается довольно часто. И потому с западными компаниями работать просто выгоднее – они быстро примут решение о закупке, они больше платят, им это сильнее нужно» (Филипп, консультант Центра разработки международной IT компании, 38 лет).

Отсутствие реальной заинтересованности в инновационных разработках приводят к тому, что:

«Довольно часто даже на уровне правительства придумывают какие-то решения, связанные с IT, которые технически выглядят очень глупо. Ну, вот пример с российской национальной системой. В России существует группа людей, возглавляемая Дмитрием Зав*****ным, которая разрабатывает новую систему. Она называется «Фантом», и они ее делают на свои деньги. Она принципиально иная. Совершенно новая по своей структуре. Давно уже делают, уже очень много денег. И они это делают принципиально самостоятельно. То, что они делают, это известно, причем широко. О них писала и западная пресса, и российская пресса, и давно, года два уже как писала. И не какая-нибудь заваливающая газета, а что-то вроде World Street Journal, то есть, это было на слуху. И к ним не пришел никто из правительства с предложением профинансировать их работу. Компания Дмитрия Зав*****на – она небольшая программистская компания и я думаю, что у них обороты, ну, в лучшем случае, миллионы долларов в год. А на разработку операционной системы тратятся, как правило, миллиарды. И поэтому у них не хватает собственных ресурсов, чтобы это делать быстро, поэтому они это делают медленно. И к ним не приходит никто из «Роснано» и не говорит: «Ребята, давайте мы вам деньгами поможем». А сами они почему-то не идут и не просят, может быть, им не хочется иметь дело с государством, что часто бывает у программистов. Многие думают, что лучше мы сделаем что-нибудь сами, чем впишемся в какой-нибудь государственный проект. Почему? Потому что многое из того, что уже было, технически выглядело очень смешно» (Филипп, консультант международной IT компании, 38 лет).

Конечно, говоря о взаимодействии с российскими госструктурами, нельзя обойти тему коррупции. Для западных компаний принципиально важно, чтобы:

«все было обязательно законно, законно там, законно здесь, чтобы закон не нарушался ни в коем случае, это важный момент для них» (Николай, заместитель технического директора крупной IT компании, 35 лет).

Руководство компаний проводит для своих сотрудников тренинги, направленные «на такие практики работы, которые предотвращают коррупцию. На недопущение коррупции и взаимодействия с коррупционерами. Например, если ты хочешь, предположим, убедить клиента, что твой продукт лучше, ты можешь пригласить его на демонстрацию технологий. Но пригласить его на демонстрацию технологий на греческий пляж, скажем, месяца на два за счет компании нельзя /смеется/. То же самое нельзя его приглашать в сауну, со всякими развлечениями. ... Более того, не только рассказывается, человек сдает экзамен. И некоторые вещи довольно строго регламентируются. Например, многие компании, когда учат людей общаться с государственными служащими... Если человек занимается продажами, он должен общаться с госслужащими. Я, к счастью, этим не занимаюсь, и никогда не видел, но знаю, как это нужно

делать. То есть если что – меня можно выпускать к государственным служащим. Государственные служащие – это особая категория. Потому что все американские компании, которые работают во всем мире и имеют дело с чужими государственным служащими, впрочем, и со своими тоже, они стремятся как можно аккуратней и этичнее с ними работать. То есть ни в коем случае не дарить им дорогих подарков...» (Максим, сотрудник рекрутинговой компании, 30 лет).

Если западные компании (особенно крупные) могут себе позволить не вступать в коррупционные отношения с российскими чиновниками, то российским компаниям, если они нацелены на внутренний рынок, этого избежать практически невозможно. Создается, на первый взгляд, парадоксальная ситуация: с одной стороны, государство нацелено на модернизацию и создает специальные структуры для развития инноваций, с другой – именно госструктуры и препятствуют интенсивному развитию инновационных технологий. По мнению одного из экспертов, корень зла здесь кроется в самих государственных институтах, вернее – в государственной монополии на экономику:

«До сих пор управление экономикой проводится по стереотипам социализма, когда есть министерства, которые дают какие-то показатели, воздействуют на индустрию приказными методами, например, или только источниками финансирования исключительно. Когда законы составляются, финансовое регулирование, например, не в интересах стимулирования производства, а в интересах сбора больших денег, что естественно губит производство, губит генерацию этих налогов. Вот когда государство не очень адекватно настроено на инновационный процесс возникают проблемы. Это проблемы государства, а не людей, которые уже вышли на глобальный рынок и там успешно работают» (Валентин, председатель ассоциации производителей программного обеспечения, 59 лет).

Можно резюмировать, что разрыв во «внешних политиках», в культуре ведения бизнеса с клиентами, партнерами, госструктурами у западных и российских инновационных компаний гораздо сильнее, нежели различия во «внутренних политиках». Но и там, и там основания специфики российской бизнес-культуры – в ее советском прошлом.

5.3. Резюме

Обобщая представленные в пятой части отчета размышления об особенностях современной деловой культуры в РФ, важно подчеркнуть, что в наукоемких отраслях она не сильно отличается от культуры ведения бизнеса в других секторах российской экономики. «Институты имеют значение», – утверждали неoinституционалисты, и представленный выше анализ демонстрирует точность и глубину этой идеи. Мы видим, что сложившиеся в России институциональная структура обладает свойством в известных пределах влиять на характер эволюции нашей экономической модели, что российская бизнес-культура в таком институциональном ландшафте и не могла быть другой. Потому что «Базовой структурой российского общества... ее образующим принципом, как и прежде, остается распределение всех видов ресурсов, своеобразное реальной иерархии власти, то есть иерархии чиновничьего аппарата» (Кржевов, 2008: 74). И эффективные

бизнес-стратегии в этих условиях связаны больше с контролем распределения имеющихся ресурсов, чем с созданием новых продуктов и их продвижением на внутренние и внешние рынки.

Концепции неoinституционализма отталкиваются от понимания института как устойчивой рамки, нормирующей социальные взаимодействия, понижая степень неопределенности и снижая трансакционные издержки участников. Из этой перспективы российский институциональный дизайн выглядит примерно так: самодостаточный бюрократический слой (новая номенклатура) организует экономическую активность внутри страны таким образом, чтобы максимально повысить трансакционные издержки для участников рыночного взаимодействия, поскольку эти издержки понимаются, как административная рента, то есть бюрократический налог на право заниматься бизнесом в России. Как уже отмечалось выше, самой эффективной бизнес-стратегией в этих условиях является не производство, а контроль производителей.

6. Заключение: «люди быстрее институтов»

Задачей этого исследования было описать и проанализировать представления о специфических «культурных» чертах, принципиально отличающих российского работника от его коллег в ведущих странах запада. В заключении мы представим основные результаты, полученные в ходе реализации проекта, а также кратко озвучим основные гипотезы и предположения, родившиеся за три месяца коллективной работы.

Говоря о культурных факторах технологической модернизации в нашей стране, мы вынуждены констатировать, что российские специалисты, вовлеченные в наукоемкие отрасли экономики, не испытывают никаких сложностей для участия в мировой «экономике знаний» и на уровне персональной культуры и профессиональной подготовки наши соотечественники вполне конкурентоспособны и «модернизированы». Однако по мере укрупнения единиц анализа (от отдельной фирмы к отраслевой инфраструктуре и еще дальше – российской бизнес-культуре) мы отмечаем нарастание «культурной» специфики.

Позволим себе цитировать привлеченных к исследованию экспертов, поскольку трансляционная задача в нашем проекте не менее важна, чем аналитическая. Кроме того, опыт и рефлексивность большинства информантов, отражаются в их глубоких аналитических суждениях, почти не нуждающихся в дополнительных комментариях:

«Не люди не готовы, а структуры не готовы.... Потому что до сих пор управление экономикой проводится по стереотипам социализма, когда есть министерства, которые дают какие-то показатели, воздействуют на индустрию приказными методами, например, или только источниками финансирования исключительно. Когда законы составляются, например, финансовое регулирование, не в интересах стимулирования производства, а в интересах сбора больших денег, что естественно губит производство, губит генерацию этих налогов. То есть пока государство не очень адекватно настроено на инновационный процесс и возникают проблемы. Это проблемы государства, а не людей, которые уже вышли на глобальный рынок и там успешно работают» (Валентин, председатель ассоциации производителей программного обеспечения, 59 лет).

Подчеркнем еще раз главную идею – основной вывод нашего исследования – в России не люди, а институты не готовы к участию во всемирной «экономике знаний». То есть наши люди модернизировались быстрее наших институтов, и именно поэтому постоянно растет поток трудовой миграции из страны высококвалифицированных специалистов – они готовы работать в самых передовых технологических направлениях и едут туда, где соответствуют их уровню институциональные условия. Или даже никуда не едут, а трудоустраиваются в иностранные инновационные компании, открывшие офисы, создавшие лаборатории и центры разработки в РФ.

Учувствовавшие в исследовании представители «инновационного сектора» солидарны во мнении, что:

«Никакой, признаться, прямо вот разницы менталитетов нет» (Инга, компания №1, 29 лет), потому что: *«Стираются все эти различия благодаря глобализации. Мне кажется, что мы уже готовы к любому. Могут русские люди и так, и так. Как хотите, так и могут»* (Николай, сотрудник международной IT фирмы, 35 лет).

Все проблемы не в агентах инновационного сектора, а в условиях, в которых этот сектор экономики развивается в России. А именно, в отсутствии внятной и последовательной государственной политики поддержки и эффективного правового регулирования наукоемких отраслей, в зашкаливающем уровне коррупции, в незаинтересованности сырьевой экономики в инновационных продуктах, а главное – в постоянной неопределенности, в которой пребывают наши соотечественники, которые осознают, что *«правила игры могут измениться в любой момент»*.

Представленную выше систему аргументации можно условно обозначить как «институционально-экономическую», которой в целом придерживаются и авторы отчета. Но собранные нами данные указывают на распространенность среди агентов инновационного поля другой «исторической» модели объяснения, печального положения наукоемкого сектора российской экономики. Они по-своему убедительны, хотя и отсылают к анекдоту про английский газон. Приведем два характерных аргумента «исторической» объяснительной модели:

«Безусловно, есть различия между российским бизнесом и иностранным. /.../ Во-первых, у них больше истории, потому что бизнес развиваться за рубежом более ста лет, ну, в таком, вменяемом состоянии... А в России он развивается около 15 лет...» (Максим, сотрудник международной рекрутинговой компании, 30 лет).

«У нас не очень длительный период культуры капитализма, поэтому, может быть, есть какие-то пережитки еще и от социализма или не очень хорошее понимание мирового рынка, потому что мы долгое время были замкнуты» (Валентин, председатель ассоциации производителей программного обеспечения, 59 лет).

В русле «исторической» аргументации звучат также оценки советского периода в развитии нашей страны. Эта эпоха, по мнению информантов, изобиловала ситуациями, которые

способствовали выдавливанию из страны людей, склонных к индивидуализму и частной инициативе, а у оставшихся последовательно эту инициативу подавляли. Советский опыт принудительного коллективизма (выраженного, в том числе, афоризмом об инициативе, которая наказуема исполнением) не мог не оставить определенного рода «колеи» в массовом сознании. Схожие размышления многократно звучали в интервью с «инноваторами»:

«У нас просто отбили все желание заниматься чем-то. /.../ И есть целое поколение людей, которое довольствуется тем, что у них есть. Поэтому это не их вина. Это не их какая-то культурная травма, ну, так они жили просто» (Виктор, инженер-технолог компании №3, канд. ф.-м. наук, 31 год).

«В исторической ретроспективе, я считаю, что русский народ, конечно, просто большевики изнасиловали. То есть, нам чтоб проводить аналогии с тем, что было тогда и с тем, что есть вот сейчас, сложно, потому что в XX веке взяли там, перебили самых приличных, толковых людей. Или они погибли в войнах, самые пассионарные и смелые, которым было не страшно. Сложно с Россией, ее так колбасило в XX веке, с такой страшной силой, фактически был уничтожен самый цвет нации, так что вообще удивительно, что русская нация что-то может еще» (Алексей, один из основателей компании №3, кандидат физ.-мат. наук, 37 лет).

При этом агенты инновационной экономики не сомневаются, что наследие прошлого вполне преодолимо в рамках разумной социально-экономической стратегии, которая развивала бы *«правильную мотивацию у человека»*, создавая условия для роста частной инициативы. Особенное значение придается процессам интеграции российской инновационной отрасли в международную экономику знаний.

Результаты нашего исследования позволяют говорить о том, что на успешных инновационных предприятиях современной России постепенно утверждаются международные стандарты управления и корпоративной культуры, заимствуются стратегии оптимизации и производственной культуры. То же самое отмечают и другие исследователи: *«Наиболее успешные опыт и формы адаптации к условиям современности, к духу времени, проявившиеся в каких-то локальных частях мира, быстро становятся доступными почти всему человечеству. Модернизация в этом контексте – это процесс распространения жизненного опыта»* (Паин, 2008: 18). Современная глобальная экономика исключает возможность существования замкнутых культурных комплексов. Глобализация определяет необходимость некоторых общих правил совместной жизни на планете и единого вектора развития: *«Все компании, которые работают на глобальный рынок, они просто международные»* (Валентин, 59 лет), или, как выразилась одна из наших информанток, говоря о корпоративных кодексах делового поведения:

«Этика, она везде есть этика. Эти вещи они, мне кажется, во всех странах одинаково понимаются. Поэтому у нас, даже если вы поедете в другой офис, предположим в Штаты, приедете. Вы, в общем, атмосфера, на мой взгляд, будет похожа» (Марина, менеджер по персоналу компании №1, 30 лет).

Собранные интервью демонстрируют, что представители российского «креативного класса» легко усваивают принятые в международных компаниях правила, которые кажутся им более рациональными и комфортными. Более того, опыт работы в иностранной фирме становится для некоторых российских хай-тек специалистов своеобразной «точкой невозврата»:

«Чаще всего, чаще всего, если человек попадает в иностранную компанию, дальше он смотрит либо, скажем так, крупные российские, которые уже впитали часть иностранного менеджмента, либо только иностранные компании. Люди, проработавшие в иностранных компаниях, на предложения от компании «Рога и копыта» уже просто не смотрят, не рассматривают наши фирмы для себя в принципе» (Наталья, менеджер по подбору персонала в финской компании, 29 лет), потому что: *«По-любому комфортнее работать в западной компании»* (Ольга, программист в финской компании, 34 года).

Выбирая для себя «западный» стандарт организации труда, представители российского «креативного класса» подчеркивают разительные отличия «западных» компаний от российских, унаследовавших «советские» модели оргкультуры, оплаты труда, организации производства и т.д.:

«Я бы сказала, что иностранная компания, конечно, прогрессивнее./.../ Мы всегда, практически всегда в заявках руководитель указывает. Что желателен опыт работы в иностранных компаниях. Что это определенная культура, определенные требования, определенные.... Даже определенная отчетность, которую ведут иностранцы и которую не ведут русские» (Наталья, менеджер по подбору персонала в финской компании, 29 лет).

Большинство опрошенных нами экспертов и профессионалов, работающих в фирмах инновационного сектора экономики, сходятся в том, что у нас постепенно происходит накопление профессиональных навыков и опыта работы в соответствии с принятыми в международной «экономике знаний» правилами и нормами. Особенно заметна диффузия культур в интервью с молодыми агентами инновационного сектора. По крайней мере, на уровне самопрезентаций они демонстрируют приверженность стандартам международной деловой культуры, серьезно относятся к своей профессиональной репутации, ориентированы на непрерывное образование, карьерный рост и разного рода мобильность:

«У меня в Германии никаких культурных барьеров не было вообще. Наоборот, когда сюда вернулась, начались какие-то сложности с адаптацией» (Инга, компания №1, 29 лет).

Поработавшие за рубежом или в российских офисах иностранных компаний молодые профессионалы перенимают и транслируют накопленный опыт, перенося стандарты «западной» производственной орг- и бизнес-культуры, на российскую почву:

«В последнее время, в пять-десять лет, очень много выросло топ-менеджеров в этих иностранных компаниях, которые переросли вот стадию мидл-менеджмента и переходят в топ-менеджеры и начинают руководить подразделением здесь. Это уже наши люди... Но они все равно взрощены иностранными компаниями, иностранной культурой» (Максим, 30 лет).

«Обучающий фактор он тоже есть и довольно мощный... множество точек соприкосновений и проникновений к нам сюда...» (Николай, заместитель директора крупной IT компании, 35 лет).

«Некоторые, поработав в США, возвращаются, и я думаю, в какой-то степени они привозят отсюда стиль работы, стиль отношений» (Александр, инженер-разработчик, НАСА, 60 лет, США).

Таким образом, постепенно осуществляется диффузия российской и международной корпоративных культур, практик производства и ведения бизнеса. Однако на разных уровнях культурный трансфер происходит с различной динамикой. Медленно, но верно трансформируется оргкультура, еще труднее и медленнее происходят, но все-таки происходят изменения на уровне культуры производства, а вот бизнес-культура в нашей стране менее всего подвержена коррозионным влияниям международной деловой практики. Можно в отдельно взятом российском пространстве создать атмосферу «небольшого технопарка кремниевой долины», можно даже построить и отладить опытное предприятие с «западными» стандартами производственной культуры. Но создать автономную бизнес-культуру нельзя. Принципиально невозможно, чтобы на одном рынке конкурировали фирмы, действующие в рамках различных бизнес-культур. Одна фирма, допустим, стремится внедрять и развивать свой бренд, повышать качество, понижать потребительскую стоимость продукции и т.д. А другая занимается проплатой тендеров, выбиванием льгот, а еще лучше – продвижением законодательных актов, институционально формирующих рынок сбыта (вроде фильтров Петрика). Как живописал такую ситуацию один из экспертов – председатель ассоциации производителей программного обеспечения:

«В принципе, даже в этой экономике, которая на 50% государственная, существует какой-то рынок все-таки (поле рынка). Там, где он существует, есть конкуренция, там рождаются нормальные конкурентоспособные предприятия. И когда они не конкурируют с государственными, они развиваются быстро. Если же есть конкуренция с государственными структурами, или с предприятиями, которые аффилированы с госструктурами тогда они, конечно, не могут преодолеть те преимущества, которые есть у этих около государственных фирм, исходя из их доступа к административному праву и так далее. Поэтому это очень сильно тормозит их развитие» (Валентин, 59 лет).

То есть, основное препятствие для инновационной деятельности – это российские институты, институциональная система, сложившиеся правила, порядки и санкции за их невыполнение. Для изменения сложившихся сегодня условий нужны не только политическая воля высшего руководства и финансовые ресурсы. Нужна культурная готовность общества воспринять новые идеи, определенная открытость, как на уровне институтов, так и на уровне культурных образцов, где есть место не только «придворным кулибиным» и «петрикам», но и «эддисонам», автономным от истеблишмента, но востребованным независимым от государства бизнес-сектором. То есть задача создания благоприятного инновационного климата может иметь только комплексное решение.

Решение, например, может быть следующим. Государство постоянно поддерживает развитие в этом направлении (особенно фундаментальную науку), предоставляя попутно налоговые, таможенные и другие льготы, привлекающие инвесторов из бизнеса. Нужно внедрить прозрачные и стабильные «правила игры», когда законы и органы государственного управления работают «как швейцарские часы» – четко в границах своих полномочий и функций. Законодательное регулирование важно согласовывать с участниками «экономики знаний», его нормы должны соответствовать трем критериям: прозрачности, исполнимости и потенциальной гибкости. Наконец, последнее, но очень важное условие касается уровня развития научно-исследовательской инфраструктуры, которая включает в себя образовательные стандарты, лабораторное оборудование, возможности для профессиональных контактов и обмена опытом, кадровой подготовки.

Литература к главе

Абрамов Р. Климова С. (2010). Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия// Мир России, №2. С. 98-117.

Архипова М. (2007). Анализ инновационно-технологической активности в России. М.: РУДН.

Аузан А. (2007). «Колея» Российской модернизации // Общественные науки и современность. № 6. С. 54-60.

Аузан А. Есть ли у России шанс на модернизацию// Публичная лекция на Полит.Ру. – 2011. 14 янв. См.: http://www.polit.ru/lectures/2011/02/14/auzan_print.html

Бауман З. (2002). Индивидуализированное общество. М.: Логос.

Бурнышев К. (2001). Инновация и проблемы качества// Вопросы экономики, № 7. С. 33-47.

Валентей С. (2005). Контринновационная среда российской экономики//Вопросы экономики, №10. С. 132-143.

Воронцов В. (2008). К проблеме инновационной культуры// Качество. Инновации. Образование. №6. С. 6-11.

Гохберг Л., Иванова Н., Клевжиц Д., Михайлов Н., Рудашевский В. (2008). Инновационное развитие – основа модернизации экономики России: Национальный доклад. М.: ИМЭМО РАН, ГУ-ВШЭ.

Гранноветтер М. (2002). Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности // Экономическая социология, 2002. №3 (3), с. 44-58.

Гурков И., Зеленова О., Гольдберг А., Саидов З. (2009). Система управления персоналом на российских фирмах в зеркале международного сравнения// Мир России, №3. С. 132-150.

Гутников О. (2007). Реформа законодательства в сфере науки и инноваций// Форсайт, №3 (3). С. 58-65.

Инновационный слой “Люди-XXI”: структура и потенциал социального развития. Сводный отчет по итогам реализации социально значимого проекта. ФОМ, Май 2009 г. – 240 с.

Иноземцев В. (2008). О невозможности модернизации России// Российская модернизация: размышляя о самобытности/ под ред. Э. Паина, Д. Волкогоновой. М.: Три квадрата. С. 145-165.

Иноземцев В. (2010). Что случилось с Россией? От скоротечной перестройки к нескончаемому путинизму // Неприкосновенный запас, № 6. С.36-44.

Клеман К. (2009). Гибкость социально-трудовых отношений по-российски// Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России/ под ред. В.А. Ядова. М.: Таус. С. 29-56

Корчагин Ю. (2010). Циклы развития человеческого капитала как драйверы инновационных волн. Воронеж: ЦИРЭ.

Кржевов В. (2008). Циклы российской модернизации// Российская модернизация: размышления о самобытности/ под ред. Э. Паина, О. Волкогоновой. М.: Три квадрата. С.60-88.

Лебедева Н., Ясин Е. (2009). Культура и инновации. К постановке проблемы// Форсайт, № 2 (10). С. 16-26.

Макфадьен Д. (2009). Русские понты: бесхитростные и бессовестные. М.: Альпина нон-фикшн.

Малфлит К. (2008). Можно ли считать современную Россию правовым государством?// Неприкосновенный запас, №5(61). С.20-26.

Норт Д. (1997). Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Начала.

Олимпиева И. (2007). Фоновая коррупция в сфере малого и среднего бизнеса: «оружие слабых»// Борьба с ветряными мельницами? Социально-антропологический подход к исследованию коррупции/ под ред. И.Б. Олимпиевой и О.В. Паченкова. СПб.: Алетейя. С. 213-230.

Паин Э. (2008). Особенности российской модернизации// Российская модернизация: размышления о самобытности/ под ред. Э. Паина, О. Волкогоновой. М.: Три квадрата. С. 15-46.

Панеях Э. (2008). Правила игры для русского предпринимателя. Москва: Колибри.

Пайпс Р. (2000). Собственность и свобода. М.: Московская школа политических исследований.

Полтерович В., Попов В., Тонис В. (2008). Нестабильность демократии в странах богатых ресурсами// Экономический журнал ВШЭ, Т. 12, № 2. С. 176-200.

Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. (2007). Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М.

Родинова Е. (2008). Этика коммуникаций в организации: методологические и методические аспекты// Коммуникационные практики в современном обществе/ под ред. В. Васильковой, И. Демидовой. СПб.: Скифия принт. С. 169-179.

Саид Э. (2006). Ориентализм: Западные концепции Востока. СПб.: Русский Мирь.

Тоффлер Э. (2004). Третья волна. М.: АСТ.

Уильямсон О. (1996). Экономические институты капитализма. СПб.: Лениздат, СЕУ Пресс.

Уэбстер Ф. (2004). Теории информационного общества. М.: Аспект Пресс.

Хабермас Ю. (2010). Модернизация как общественная рационализация роль протестантской этики// Социологическое обозрение. Т.9, №3. С. 3- 25.

Штейнберг И., Шанин Т., Ковалев Е., Левинсон А. (2009). Качественные методы. Полевые социологические исследования. СПб.: Алетейя.

Шубин А. (2010). Модернизация и постиндустриальный барьер, или Почему у Медведева ничего не получается// Неприкосновенный запас, №6(74).

Элиас Н. (2001a). О процессе цивилизации. Социогенетические и психогенетические исследования. Т. 1. Изменение в поведении высшего слоя мирян в странах Запада. М.–СПб.: Университетская книга.

Элиас Н. (2001b). О процессе цивилизации. Социогенетические и психогенетические исследования. Т. 2. Изменение в обществе. Проект теории цивилизации. М.–СПб.: Университетская книга.

Braidotti R. (1994). *Nomadic Subject: Embodiment and Sexual Differences in Contemporary Feminist Theory*. New York: Columbia University Press.

Creswell J. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing: Among Five Traditions*. London: Sage Publication.

Strauss A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge University Press.

II. Случай США (штаты Мэриленд и Нью-Джерси)

1. Введение

Задача исследования состояла том, чтобы, «с одной стороны, выявить представления о специфических «культурных» чертах, принципиально отличающих российского работника от его коллег в ведущих странах запада, с другой – определить, какова связь между выявленными чертами и процессами экономической модернизации».

Проведенное *полевое исследование* фокусировалось на феномене организационной культуры в компаниях инновационной сферы. Организационная культура американских компаний рассматривалась через призму ее восприятия российскими специалистами (иммигрантами), которые работают в этих компаниях. «Культурные черты» российских работников – через их собственные рефлексии и восприятие американскими менеджерами. Таким образом, полевое исследование фокусировалось на процессе адаптации россиян к особенностям организационной культуры инновационных компаний в Америке.

Основные исследовательские вопросы полевого исследования: существуют ли (были ли) препятствия, или напротив, преимущества, связанные с прежним опытом работы информантов в России, «организационным прошлым», культурными традициями, привычками, приобретенными в ходе работы в российских организациях, в условиях другой организационной культуры? Имеются ли какие-либо «национальные особенности», культурные специфики русского характера, которые препятствуют, либо способствуют адаптации к работе в наукоемких компаниях в Америке? Ответы на эти вопросы предполагалось получить, анализируя профессиональные биографии и рефлексии информантов относительно hi-tech компаний, в которых они работают в настоящее время, в сравнении с прошлым опытом работы в России. Полевое исследование также предполагало

проведение «кейсов», включающих интервью с россиянами и американскими менеджерами, работающими в одной компании.

Методологические размышления: Постановка задачи сама по себе вызывает множество методологических вопросов, требует разъяснения или хотя бы приблизительной предварительной операционализации ряда ключевых понятий, используемых в проекте.

1. Особенности и понятие *организационной культуры*

В самом общем виде организационная культура понималась как «специфическая, характерная для данной организации система связей, действий, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной деятельности, способ постановки и ведения дела»²³¹. Рассматриваются три уровня проявления организационной культуры:

- видимые культурные артефакты – формально-иерархическая структура организации, система лидерства, формы контроля, технология, устойчивые способы отношений с внешней средой, формы и способы внутриорганизационных взаимодействий;
- уровень организационных ценностей – декларируемых и осознанных, организационная символика и идеология;
- неосознанные «базовые» представления, конструирующие систему смыслов, разделяемых членами организации, формирующие культурные нормы и правила поведения.

В данном исследовании мы затрагивали скорее первый уровень организационной культуры, возможно? частично второй. Для изучения третьего уровня – неосознанных представлений – необходимо более длительное и глубокое полевое исследование с использованием включенного наблюдения.

2. Уже в самой постановке задачи исследования содержится негласное предположение, что, поскольку инновационная сфера в США отличается высоким уровнем развития, то и организационные культуры наукоемких компаний «по определению» должны быть передовыми, прогрессивными, способствовать эффективному функционированию компаний. Поэтому они должны сильно отличаться от российских (постсоветских и советских) компаний, которые (опять же предположительно) характеризуются низкой эффективностью и отсталостью. Помимо этого, подразумевался некий «усредненный» образ «западной» организационной культуры, к которой и предстояло адаптироваться нашим информантам. Как показало исследование, ситуация далеко не столь однородна, организационный ландшафт инновационной сферы в США чрезвычайно разнообразен, и далеко не все компании (культуры) в ней эффективны.

3. Особенности выборки – иммигранты. Во-первых, иммигранты сами по себе люди особенные, их отличает, прежде всего, активная жизненная позиция. Это люди, которые стремились что-то изменить в своей жизни, и для этого готовы преодолевать определенные трудности. Наши информанты различаются и по образованию, и по жизненным траекториям и

²³¹ Радугин. А. А., Радугина К. А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж, 1995. С.51

ситуациям, по положению, которое они занимали в России и сейчас занимают в организациях, где они работают. Некоторые, приехав в Америку (или сначала в Израиль или Канаду), начинали свою профессиональную карьеру практически с нуля, некоторые изменили специализацию, приспосабливаясь к требованиям рынка. Многие испытывали вначале трудности с языком. Но главное, что их объединяет, – это именно активная позиция, стремление изменить что-то в своей жизни, ради чего они и уехали из страны. Эти особенности, возможно, делают иммигрантов не совсем «типичными» представителями россиян. Во-вторых, не все иммигранты, работавшие в наукоемкой сфере, нашли себя в Америке (хотя справедливости ради следует сказать, что большинство находят). В нашу выборку попали люди, адаптацию которых к новой для них инновационной среде можно назвать успешной в том смысле, что они нашли применение своим знаниям, опыту, образованию в другой стране в подобной инновационной сфере. Это также следует принимать во внимание при анализе результатов полевого исследования. В-третьих, как правило, негативная оценка более молодыми (30-40-летними) информантами предыдущего опыта работы в России находит объяснение в том, что именно это обстоятельство стало решающей причиной их эмиграции – иными словами, в выборку изначально попали люди с отрицательным отношением к особенностям работы в России.

Полевая работа: Исследование проводилось в марте-апреле 2011 года двух штатах – Мэриленде и Нью-Джерси. Особенности этих штатов – много наукоемких компаний, много компаний, работающих на государственных заказах. Было проведено 13 интервью. Из них 11 с российскими иммигрантами из России и бывшего СССР, имеющими опыт работы в российских (советских) компаниях, и два интервью с американскими менеджерами наукоемких компаний. Идея проведения кейс-стади (когда интервью проводится с несколькими работниками и американским менеджером одной и той же компании) была реализована в двух случаях. Один из них – крупная IT компания в Мэриленде, занимающаяся разработкой программных решений в разных областях. Другой – небольшая компания в Нью-Джерси, занимающаяся разработкой и производством уникальной или мелкосерийной оптической продукции на основе полупроводниковых технологий.

Российские информанты работают в следующих сферах: биотехнологии (микробиологи, химики), сфера космических разработок (математики и физики), IT технологии и компьютерные сети, создание и производство наукоемкого технологического оборудования (станков), телекоммуникации, а также разработку лазеров и других оптических приборов. Большинство российских информантов мужчины (10 из 11), в выборке представлены разные возрастные группы – от 36 до 60 лет. До приезда в США информанты работали как в системе Академии наук и университетах, так и в сфере исследований и разработок, отраслевых институтах.

Отчет включает два основных раздела. Первый раздел описывает черты организационной культуры в различных компаниях, на которые обращали внимание информанты, что, по оценкам информантов, отличает организационную культуру в Америке от российских организаций. Второй раздел содержит оценки особенностей и проблем процесса адаптации россиян к новым для них организационным культурам.

Ниже приводятся некоторые основные характеристики информантов:

Мэриленд:

1. **Илья** – м., к.т.н., 56-58 лет, работает в крупной IT компании (кейс1), занимается созданием компьютерных сетей, в США с 1992 года, до этого работал заведующим лабораторией в Институте продовольственного машиностроения.

2. **Александр** – м., доктор физико-математических наук, около 60 лет, работает старшим научным сотрудником в NASA, в сфере космических разработок, в США с 1994 года, в России работал в МИФИ.

3. **Евгений** – м., 40 лет, PhD, работает в крупной IT компании (кейс1), математик, программист, занимается созданием математических алгоритмов программных решений, в США с 1994, до этого был студентом Московского университета

4. **Ирина** – ж., около 55 лет, биофизик, работает менеджером низшего звена крупной компании в сфере биотехнологии. В США с 1998 года. До этого работала в Минске руководителем отдела, главным метрологом института метрологии.

5. **Леонид** – м., около 60 лет, работает в небольшой компании, занимающейся дистрибуцией сложного высокотехнологичного оборудования, занимается разработки станков с использованием лазерных технологий, в США с 1993 года, до этого жил некоторое время в Израиле, в России работал научным сотрудником в лаборатории Новосибирского электротехнического института (НЭТИ)

6. **Ренат** – м., 55 лет, микробиолог, кандидат наук, работает в небольшой компании, занимающейся созданием вакцин, в США с 1996 года, до этого работал руководителем подразделения в институте Академии наук в Пущино

7. **Kristen** – ж., около 40 лет, PhD в компьютерных технологиях, менеджер группы R&D крупной IT компании (кейс1), занимающейся разработкой программных решений задач в различных областях, имеет в непосредственном подчинении 10 человек, CIO (Chief Technology Officer) части компании (400 человек)

Нью-Джерси

8. **Михаил** – м., 41 год, PhD в органической химии, директор медицинской химии в небольшой компании в Нью-Джерси, занимающейся разработкой лекарственных препаратов и лечебной косметики. В США с 1990 г., закончил аспирантуру и проходил научную стажировку в американских университетах. Все это время работал в США с полуторагодовым перерывом на работу в России в 2005-2007 годах в должности замдиректора по науке государственного фармпредприятия.

9. **Максим** – м., 46 лет, кандидат физико-математических наук, старший научный сотрудник небольшой фирмы в Нью-Джерси, занимающейся разработкой и производством уникальной оптической продукции (кейс 2). В США с 2001 г., до этого работал научным сотрудником в Физико-техническом институте Санкт-Петербурга и выезжал на краткосрочные стажировки в Германию.

10. **Илья (НД)** – м., 46 лет, кандидат физико-математических наук, старший инженер небольшой фирмы в Нью-Джерси, занимающейся разработкой и производством уникальной оптической продукции (кейс 2). В США с 2010 г., до этого работал в разных организациях, последнее место работы – старший инженер по техподдержке в филиале международной корпорации, занимающейся разработкой и производством одиночных микросхем, в Санкт-Петербурге.

11. **Алексей** – м., 36 лет, кандидат технических наук по специальности «квантовая электроника», старший инженер небольшой фирмы в Нью-Джерси, занимающейся разработкой и производством уникальной оптической продукции (кейс 2). В США с 2000 г., с перерывом на 9-месячный отъезд в Россию для защиты диссертации. До этого работал в Физико-техническом институте Санкт-Петербурга. В США окончил аспирантуру и проходил научную стажировку.

12. **Александр (НД)** – м., 41 год, кандидат физико-математических наук, магистр управления в бизнесе (МВА) со специализацией «управление технологиями», со-основатель и главный инженер частного предприятия по производству лазерных модулей. До этого в течение 6 лет работал в небольшой фирме в Нью-Джерси, занимающейся разработкой и производством уникальной оптической продукции (кейс 2). В США с 1997 г., до этого работал в небольшой научно-производственной компании в Санкт-Петербурге.

13. **Марс** – м., около 45 лет, PhD в физике, главный технический специалист небольшой фирмы в Нью-Джерси, занимающейся разработкой и производством уникальной оптической продукции (кейс 2), имеет в непосредственном подчинении 7 человек.

Четыре российских информанта, опрошенных в ходе кейс стадии в Нью-Джерси (Максим, Илья, Алексей и Александр), имеют похожую трудовую биографию. Все они родом из Петербурга, среднего возраста – от 36 до 46 лет, выпускники престижных петербургских университетов, а некоторых – также и престижных специализированных школ, все работали – от двух до 10 лет – в Физико-техническом институте. В дополнение эта группа информантов отметила влияние на их профессиональное развитие личности нобелевского лауреата в области физики 2000 г. Жореса Алферова: все работали в Физико-техническом институте, где Алферов работал сначала в качестве директора, а впоследствии – научного руководителя, некоторые также слушали лекции Алферова или учились у него на кафедре.

При использовании цитат из интервью в скобках указываются имена информантов, а при сходстве имен также штат.

2. Специфика организационной культуры США в сравнении с Россией

2.1. Общая атмосфера

Важной чертой организационной культуры, по мнению информантов, является атмосфера работы в американской компании. Во-первых, отмечается доброжелательное, уважительное, доверительное отношение к работнику, научному сотруднику:

«В общем-то, одна из лучших черт здесь – это честность и доверие, что русскому человеку очень трудно вначале понять. У нас всегда априорно, что тебя обманут. И априорно, что тебе не

поверят. Любой чиновник скажет: «А вот почему так?». Здесь первое сначала – презумпция невиновности. То есть человек:

«- Как? Даже никакая печать не нужна?

- Зачем печать?

-И никакой бумажки не надо?

- Нет. Ну, ты сказал вот так, значит, так». Все, точка. Это замечательно. Но в нашей стране, в России, это не прикладывается, потому что тут же обманут, к сожалению» (Александр, Мэриленд)

«Здесь нет цели надуть работника (смех). Они, конечно, себе на уме, все делают ради собственного корыстного интереса, но – по крайней мере, пока я с этим не столкнулся – они это делают не за счет ущемления интересов работников... Мне договорились платить какую-то зарплату, они ее платят (смех). Для американца это смешно. А в России это можно: договориться на 1000 рублей, а платить 500 рублей. В Америке это просто несерьезно, а в России, может, это проходит, может, это был кризис...» (Илья, Нью-Джерси).

«Здесь создается некая атмосфера, где тебе хочется работать с некоей самоотдачей. То есть тебя не стараются держать ни в ежовых рукавицах, ничего... То есть понятно, что есть какая-то ограниченность, если подумать: твой труд используется кем-то там, люди зарабатывают на этом деньги, есть акционеры, которые потом получают... твоя доля акций всегда будет непропорциональна, если ты не со-основатель этого дела, если ты пришлый человек – то есть ты работаешь на зарплату. Но при этом атмосфера очень хорошая, тебе не мешают, как говорится, трудиться на благо» (Максим).

Во-вторых, информанты с удовлетворением отмечают атмосферу демократичности, равенства, командный дух, особенно в малой организации:

«(В Америке) есть такое ощущение, что все в одной плоскости: ты легко можешь пообщаться с любым начальником... Можешь спокойно поговорить на нормальные темы, нет гонора всякого... Ну, у него, может, и есть, но в принципе, он себя держит... Атмосфера – что в одной большой команде все работают. Ну да, умные люди понимают, что это не так: поиграли- разошлись, и каждый со своим, но в принципе, это не осложняет твою жизнь не по делу совершенно» (Максим).

«В принципе, вот эта свобода некая – что люди не зажаты, и нет разницы между... вот он – генеральный директор, а он – младший научный сотрудник... (В России) младший научный сотрудник весь боится, приседает, пригибается, а тут говорят: «Привет- привет!» и пошли дальше. То есть на равных общаются... В России это тоже, в принципе, бывает, но это надо завоевывать. А тут это подразумевается изначально» (Илья, Нью-Джерси).

В-третьих, создан определенный рабочий ритм и есть ощущение продвижения к цели, а значит и профессиональной самореализации. Это особенно отмечается информантами, которые устали от нечегонеделания и непонимания перспективы работы в российской академической среде:

«Я ничего не могу сказать, бардака хватает в больших количествах... Но ... мне тут сильно интереснее» (Алексей).

«С точки зрения работы, было все достаточно интересно – если ты работаешь, если ты не занимаешься потемкинскими деревнями, чтобы это продать только. Работа интересная, потому что есть темп, есть цель, есть море денег, которые ты можешь... Только работай. Это интересно. Если хорошая команда, то это интересно» (Максим).

Те же информанты отмечают противоположные черты в атмосфере российских организаций – ощущение нерациональности и даже иррациональности в организации работы:

«Для меня советская, эта российская структура – это как «Кин-дза-дза»: оранжевые штаны, желтые штаны, два раза «Ку», три раза «Ку» (смех). Понимаешь, да? Секретарше шоколадку, чтобы попасть на прием... я не знаю, какая-то такая ерунда» (Максим).

Важным является разделение научной работы и технического менеджмента.

«Как только мы получаем делать какой-то проект, то мы обязательно тут же нанимаем менеджера. То есть я, как ученый, ему говорю, что надо делать, а он мне набирает инженеров, техников. Он следит, чтобы график велся, и там деньги. ... Я вот говорю, мне нужно там детали сделать или командировки... Я об этом не думаю. У меня есть тот, кто занимается расписанием, занимается графиком, что нужно делать, то есть это полностью все установлено на такие вот рельсы» (Александр, Мэрилэнд).

По контрасту, научный сотрудник в НИИ должен был заниматься «околонаучной деятельностью», сам организовывать логистику для своего эксперимента: нанимать машину, договариваться с шофером, выбивать из бухгалтерии финансирование:

«Чтобы что-то добиться – пробить оборудование, что-то еще... Были какие-то странные вопросы: списано ли оборудования, числится ли оборудование? «А где там – у вас тут 20 лет назад стоял этот сундук, у нас он записан в списке – где он?» (смех) «Не украли ли вы? надо искать» (смех). – «Хорошо, будем искать» (Максим).

2.2. Менеджерская культура

2.2.1. Значимость, функции и доступность менеджеров

Информанты отмечают развитость науки о менеджменте в США центральную роль менеджмента для американских компаний. В целом менеджерская культура оценивается высоко и признается важной (если не ключевой) частью американской организационной культуры в целом, условием ее эффективности, особенностью, отличающей ее от российской культуры:

«Менеджмент, конечно, ...это вот самое сильное, что здесь есть в Америке» (Ренат).

«Наука об управлении в Штатах имеет более длительную историю, и развивалась она в рамках рыночной экономики. Наука об управлении в советской России тоже была, но она строилась совсем на других принципах» (Александр, Нью-Джерси).

Оборотной стороной этого является излишнее педалирование процесса в ущерб результату:

«В целом, наука об управлении, с моей точки зрения, сильнее развита в США. Это безусловный плюс. Минус в том же самом. Иногда эта наука об управлении используется настолько рьяно и без царя в голове, что становится вещью самой в себе. То есть некоторые люди начинают руководить ради руководства. При этом забывая, что цель менеджмента – это достижение неких целей с применением определенных знаний и умений» (Александр, Нью-Джерси).

«- (В Америке) немножко по-другому... Скажем так, здесь, по-моему, слишком большой акцент на менеджменте. Слишком много, может больше, чем надо, уделяется внимания...

- А в чем это выражается?

- В усиленном планировании, усиленном контроле планирования, каким-то усиленным дискуссиям по поводу того, что надо сделать и как. Многовато...» (Максим).

Повышение квалификации менеджеров – непрерывный процесс, поставленный на поток (это касается, прежде всего, крупных компаний) Менеджеры регулярно проходят тренинги, специальные курсы «как обходиться со своими подчиненными, что можно говорить, что нельзя. Я думаю, что в корпоративном мире, это общая вещь» (Евгений).

Информантами признается ключевая роль менеджера в создании общей атмосферы работы в организации:

«-Ну, есть даже и сейчас компании, в которых я плохо себя чувствую... Люди друг друга едят там. Как-то неуютно.

- А от чего это?

- Я не знаю, от чего. Скорее всего, это всегда зависит от менеджера. Потому что менеджер делает атмосферу в своей группе. Если менеджер позволил, что там неуютно, что все там друг на друга рычат, то, что там можно...» (Леонид).

«Вообще, конечно, все зависит от менеджера. Вот, грубо говоря. И когда работу меняют, люди уходят от менеджера» (Ренат).

Особенности менеджмента в наукоемких организациях в том, что научное руководство, функции генерации идей, как правило, не входят в задачи менеджмента. Степень вовлеченности в процесс различается в зависимости от типа организации (наука-производство) и в зависимости от личных качеств самого менеджера. Но в любом случае, обычно, менеджер – это не научный лидер, это человек, который должен организовать процесс, ресурсы, людей на выполнение поставленных задач.

«Менеджменту проще поверить нам, чем вникнуть в то, что происходит. То есть они потратят намного больше своего времени, пытаясь понять, что у нас, чем если скажут «делайте что хотите, но чтобы результат был». Вот если результата нет, тогда им приходится вникать в то, что происходит у нас: «До тех пор, пока все происходит нормально, не трогаем. Если что-то ненормально – трогаем» (Алексей).

«То есть научное руководство, фактически здесь нет такого понятия, как.... Ну, смотря, как дошел до какого-то уровня старшинства, человек работает независимо, сам. То есть фактически я сам (работаю), я не отчитываюсь. Да, я рассказываю, даю всем какие-то отчеты, но не то, что мне... Мне, например, никто не говорит, чем я должен заниматься. Я сам выбираю» (Александр, Мэриленд).

Очень важным фактором для понимания функций американского менеджера является, по мнению ряда информантов, возможность долгосрочного планирования в более развитой экономике США, которая позволяет менеджеру заниматься своими обязанностями, как они прописаны в «науке о менеджменте». В менее развитой экономике России менеджеру приходится разрабатывать «многоплановые финансовые схемы», чтобы обеспечить проект финансированием. Примечательно, что возможность долгосрочного планирования и, в принципе, более стабильной ситуации в США, отражается не только в более «рациональном» американском менеджменте, но также и в мотивации сотрудников. Американцы «честнее», заботятся о своей профессиональной репутации, потому что у них есть ощущение будущего, в которое надо вкладывать:

«Американцы и люди, которые получили образование в Штатах перед этим, скажем, в институте, в университете, они заботились о своей репутации, о том, чтобы они не публиковали плохие статьи и плохие данные. И очень много людей, например, отказывались, чтобы их имя включалось в сомнительную публикацию, потому что они заботились о своем имени, потому что они понимали, что они в него вкладывают – в свое имя» (Михаил).

Как правило, американские менеджеры открыты для общения и доступны для подчиненных, и не только в небольших компаниях.

«Во-первых, политика открытых дверей, конечно. Это чисто американское. Все двери офиса всегда открыты, всегда. Только если действительно я что-то обсуждаю – закрываю... Если дверь закрыта, значит там действительно идет какой-то приватный разговор. То есть, 99% времени двери все открыты» (Ренат).

«Здесь, конечно,... попытка сделать демократию – она вовсю. Если идешь к большому начальнику, то необязательно тебе надевать галстук... нет, в больших компаниях, может, это принято, есть дресс-код. Но если какая-то динамичная структура – а чего? Я не хочу костюм, костюм я надеваю только на доклады на конференцию. Это не событие всей моей жизни, что я пришел в кабинет к начальнику (смех), не событие, понимаешь? Более того, он приходит ко мне в лабораторию, чтобы побеседовать» (Максим).

В отличие от американских, российские менеджеры, по воспоминаниям информантов, как правило, малодоступны и не открыты для общения. В России сильны чиновничество и субординация, особенно в академической среде, хотя встречается это и в индустрии:

«У меня даже и мысли не было переться со своими проблемами к директору института (смех). Завлабы обхаживали его секретаришу, чтобы... (смех). А кто такой там (я)?» (Максим).

«Здесь (в Америке) профессора называют по имени, и к нему в любой момент можно пойти и что-то спросить, а в России профессор – это что-то такое недоступное» (Алексей).

Прямое детальное «курирование» деятельности работника («микроманеджмент») практикуется достаточно редко во всех типах компаний. Работник в значительной степени предоставлен сам себе:

«Вот у нас как-то всегда (было) ты работаешь с начальником, это как бы тандем ведомый-ведущий. ...То есть мы больше общались с нашим начальством, чем здесь. Здесь достаточно, я думаю, часто случается такое, что общение вообще сведено к минимуму... Вот мой первый начальник был, ... у нас не было там еженедельных митингов или еще что-то. То есть он никогда не интересовался, что я делаю. Я к нему подходила, говорила: «Я закончила этот проект, мне нужен следующий». Вот. Он никогда меня не дергал, ни по каким вопросам» (Ирина).

Надо отметить, что в интервью встречались также и рассказы о крайних случаях проявления подобного дистанцирования и ориентации на самостоятельность, *«когда годами не встречаются с подчиненными, это, в общем-то, бывает и такое»* (из примеров, которые приводились на тренинге для менеджеров).

Интересен индивидуальный подход менеджеров к своим подчиненным, который достаточно типичен для компаний, ориентированных на R&D. Как правило, каждый работник имеет некоторый индивидуальный план своих предполагаемых достижений на какой-то период времени, который он и обсуждает с менеджером, а по прошествии времени отчитывается о результатах. При этом, отмечается доброжелательная обстановка такого взаимодействия, нацеленность именно на помощь, взаимная заинтересованность в достижении какого-то значимого для обеих сторон результата (а не страх наказания за невыполнение плана)

«Каждый год там проводится ревью, что было достигнуто за предыдущий год. Менеджер встречается с работником и проводит такое ревью индивидуально. На основе чего повышается зарплата, высказываются какие-то замечания. Все это делается в предельно корректной форме. Если работнику что-то не удалось, менеджмент отвлекается, пытается помочь» (Евгений).

Открытость и доступность менеджеров объясняется не только «демократией» как общим культурным контекстом в США, но и прагматическими моментами. Регулярное общение с подчиненными – причем как в индивидуальном, так и коллективном формате – выполняет вполне прагматическую для менеджера функцию информированности («быть в курсе») и контроля ситуации:

«Я понимаю руководителя. Вот главный человек по технике в фирме. Он же должен знать, что происходит? А как он узнает? Он приходит к Максиму в лабораторию, и Максим говорит ему: «Ну что, ну да, мы работаем, мы что-то делаем». А если собрание, то Максим так просто не отвертится. Он должен что-то такое связное рассказать, и тогда он (начальник) начинает быть в курсе. А до этого у него нет шанса получить ту информацию, которая ему была нужна...» (Алексей).

Помимо улучшения информированности, открытость менеджеров повышает их компетентность при принятии технических решений (особенно в R&D). При необходимости срочного решения какой-то срочной проблемы менеджеры прибегают к помощи команды, устраивая общие обсуждения и дискуссии.

«- А по содержанию работы, твои отношения с менеджером твоим как складывались? Как он руководит?»

- По мере надобности, я бы сказал. Если что-то надо и что-то быстро, то значит, высылается там сообщение, ставится какая-то задача. Прочитать вот такие документы, быть готовым их обсуждать и предлагать какие-то идеи» (Евгений).

В этом ситуация в американских организациях также контрастирует с некоторыми воспоминаниями информантов об их работе в советских организациях:

«был тренинг, который проводили москвичи, но их учили в свое время американцы. На этом тренинге я много чего понабиралась ... и мне очень много всего понравилось. А на моей основной работе мы должны были тоже тренинг организовывать, и, я решила что-то использовать. Мы писали план на год. Я написала в этом плане, что я хочу такой тренинг провести, как методика принятия решений... это брейнсторминг, и там другие методы. Вот. Мне это запретили делать. Мне просто это запретили делать. То есть, меня вызвали и сказали, что, мало того, что никто у меня в отделе не имеет право принимать решение кроме меня, так и я сама не имею право принимать решение, потому что у меня есть директор» (Ирина).

2.2.2. Командная идеология

Многие информанты говорят о «командной идеологии» американских организаций («мы – команда» – это возводится в степень религии»), хотя, на самом деле, это свойственно скорее индустрии, чем университетской среде. Такой «командный дух» в определенной мере объясняется демократичной идеологией американского общества в целом. Примером работы в русле «командной идеологии» является «командный» метод приема на работу, когда сотрудники на равных с менеджерами включаются в процесс интервьюирования потенциальных кандидатов в организацию:

«Принимает команда, не один человек. Потому что им с этим человеком работать. Причем, здесь уже, будучи принятым и допущенным, чуть ли не на второй месяц нам сказали: «Мы расширяемся. Нам нужны еще люди, не могли бы вы провести собеседование еще с рядом людей». Поэтому, я очень быстро оказался с другой стороны барьера» (Евгений).

Однако немногие информанты – в основном, те, кто сами выполняют управленческие функции, – анализируют потенциальные выгоды командной работы, которые заключаются в максимизации конечного результата, карьерном росте, более эффективном мотивировании подчиненных и более эффективном «управлении ожиданиями» босса:

«На самом деле, та работа, которую делают полдюжины человек как команда, она во многом по результату превзойдет ту работу, которую сложить, если ее по отдельности будут делать эти шесть человек – индивидуально» (Марк).

«Это я артикулирую постоянно. Вот пришел и говорю: «Ребята, это командный спорт. Мы должны это делать. У нас очень мало шансов выиграть, но если мы как дружная команда это будем делать, у нас будет больше шансов выиграть. Не гарантировано, что мы выиграем, но, по крайней мере, у нас будет шанс в борьбе какой-то, а так не будет никаких». И поэтому такая идеология – она у нас, в принципе, отсутствовала, потому что начальство у нас не из индустрии, а из академии, в которой сузубо индивидуалисты, у каждого свой проект и каждый рубится до упора. А я просто ее инсталлирую, потому что для меня это удобная рамка, потому что я могу тогда продвигать свою карьеру, успешно управлять ожиданиями других и заставлять других людей делать то, что надо. Поэтому эта идеология командной работы – я принимал самое активное участие в ее насаждении» (Михаил).

При этом важно понимать, что командный дух означает именно «работать как один» и не выбиваться из коллектива. Это значит вносить равную лепту в продвижение группы к цели и не в коем случае не демонстрировать собственный трудоголизм, не работать интенсивнее, чем команда:

«У американцев понимание команды работает в обе стороны: если команда вся не работает, то ты не должен делать так, чтобы команда выглядела хуже, работая в три раза больше. Это не по-командному» (Михаил).

В России же менеджеры предпочитают командной работе «неформальные» средства достижения целей: неожиданные, даже парадоксальные решения («держать подчиненных в состоянии крайнего изумления»), включая рокировки обязанностей у подчиненных, сваливание вины на подчиненных, провокация на конфликт. Конечно, о командной работе тут говорить не приходится:

«Когда я работал в России, я заметил, что даже в профессиональной среде преобладают, в основном, непрофессиональные отношения. То есть даже начальник – он инвестирует довольно много в эмоциональную какую-то составляющую, в неформальные отношения и прочее. У него есть прямая власть заставить кого-то что-то сделать, но очень часто прибегают к каким-то непрофессиональным средствам достижения результатов, хотя, казалось бы, что вот в прямом подчинении – пошел и сказал. Конечно, другие менеджеры есть, но, в основном, в России, они, например, они там какие-нибудь интриги плели или еще что-нибудь для того, чтобы... Ну, не знаю, не было ощущения команды. В Америке создается ощущение команды, и менеджер не должен себя вовлекать в какие-то неформальные отношения ни с кем» (Михаил).

«Выяснилось потом – я посмотрел список по конторам, и про новое название ничего не было, а по предыдущему [названию] там один отзыв был такой: «Нарочно набирают людей безответных, чтобы над ними издеваться» (смех). Короче, там была такая система. Был главный, он был человек очень конфликтный, понимаешь? Во время конфликта он чувствовал себя как рыба в воде. И нарочно заводил... Все его разговоры были такие подначки: «Ну чего? Чего вы? Давайте!». А остальные смотрели, участия не принимали. Ему нужны были люди, которых он бы мог топтать, давить» (Илья, Нью-Джерси).

«-В России есть еще другая фишка: когда ты вызываешь двух подчиненных и случайно как бы функции одного передаешь другому и наоборот. После этого люди месяц ходят оглушенные просто и друг друга ненавидят... Получается, что кто-то кого-то подсидел, хотя это было сделано совершенно злонамеренно начальником... Мне кажется, что это происходит в ситуациях, когда нет команды, и когда исполнение проекта зависит не от команды, а от конкретного человека. И тогда, например, какое-то подстегивание. Или, наоборот, не дать вступить в сговор, потому что они сделают свою команду...

- Тут такого нет, это запрещенные приемы, да?

- Это незнакомые приемы. Они вызывают большой эффект, но нельзя их все время применять, потому что ты не можешь делать... внутри своей команды это бессмысленно делать, потому что это твоя команда. И они понимают, что в худшем случае мы останемся без проекта, и всех нас на фиг уволят» (Михаил).

Референции к командной идеологии и командному духу в России также встречаются, но скорее в форме ностальгии старшего поколения по тем временам, когда они в молодости работали в какой-нибудь уникальной научной лаборатории над решением какой-то грандиозной задачи:

«Так как я думаю, что самое лучшее место работы – это была лаборатория в НЭТИ. Это было потрясающе просто. Все, чему я научился в жизни.... Это были люди исключительные» (Леонид).

Сказанному в корне противоречит мнение информантов молодого поколения, которые подчеркивают прямо противоположные черты общей атмосферы и менеджеров в российских научных организациях – самодурство, подсиживание, использование «непрофессиональных методов» воздействия (равнодушных, коварных, эмоционально травмирующих и т.д. менеджеров), из-за чего в какой-то мере они и уехали в Штаты.

3. Россияне в американских компаниях

3.1. Качество профессиональной подготовки

Практически все информанты старшего поколения (до 45 лет) охотно комментируют качество своей профессиональной подготовки в России и едины в высокой оценке знаний, которые там получили. Некоторые отмечают значимость даже учебы в школе, которая, как правило, была специализированной и где учителя-энтузиасты привили любовь к науке и сформировали глубокое понимание предмета:

«Я попал в очень хорошую школу при университете – 45-й интернат. Там было много зажженных людей, преподаватели, которые были в этом интернате в то время, – они очень любили свое дело. Это были люди, которые еще подрабатывали в университете. Им интересно было. Интересно было и школьникам. Я помню, что мы пропадали там. Еще когда интернат был не в Петергофе, а в Питере самом, рядом, до 6 вечера можно было просидеть – не то, что тебя держат... продленка или еще чего – а просто посещаешь интересный факультатив, тебе интересно с людьми. Все очень интересно – и математика, и физика, и химия была очень интересная» (Максим).

«Там (в физико-математической школе-интернате) были заложены азы... Для меня, например, физика понятна, откуда она берется. Если бы я учился в обычной школе, я думаю, этого бы не было. То есть другой подход... Я знаю почему и как и зачем это нужно, и в математике так же. А то, что я видел в обычной школе – зазубрите правило, а какое оно отношение имеет к соседнему правилу, это неважно. Учите себе и учите. Зазубрили и сдали, отлично, а пользоваться – вам это не надо... Поэтому это был старт» (Илья, Нью-Джерси).

Для российских информантов старшего поколения российское высшее образование – это база, которая сформировала широкий кругозор и позволила им не только найти работу, но иногда переквалифицироваться или получить на основе прежней специальности новую.

«Вообще это смешно. Потому что я никакой биотехнологией не занималась в советское время. Правда, образование у меня биофизик. Что мне позволяет абсолютно понимать то, чем я сейчас занимаюсь ... Профессионально я здесь не училась ничему. Я совершенно ничему не училась. Я немножко поучила английский для того, чтобы чуть-чуть хотя бы себя чувствовать более или менее» (Ирина).

«То есть люди, которые имеют хорошее образование из России, не зависимо от языка, от чего там ни было, рано или поздно они устраиваются хорошо. Потому что это все зависит только от образования... . То есть, понимаешь, мне Россия дала навык учиться, учить и воспринимать новое» (Илья, Мэриленд).

Но и более молодые информанты, которые закончили престижные передовые московские и питерские университеты, также говорят о высоком уровне своего образования (даже отдавая себе при этом отчет, что сравнение идет не с лучшими, но с достаточно «периферийными» в их области американскими университетами):

«У меня было три курса университета, но когда я пришел в местное МГУ, в Мэрилендский государственный университет, я понял, что у меня что-то не срастается. Я не понял, чему меня здесь могут доучить. Потому что эта программа 4 года была на уровне двух лет того, что МГУ предлагал» (Евгений).

«Преподавательский состав в то время был очень сильный. Были какие-то имена, которые были на слуху, которых все знали. И профессорский уровень в то время был сильно потрясающий. Знания хорошие, фундаментальные получал. Может, не по всем направлениям, но очень сильное

теоретическое всегда было на факультете физики... Через некоторое время, конечно, (кругозор) начинает теряться. Но в начале кругозор – просто потрясающий. Когда я в первый раз попал на работу, дремучесть людей меня просто удивляла. Ты приходишь с зеленым взглядом, который видит очень широко. Тебе непонятно, почему люди копаются в маленькой проблемке» (Максим).

«В наше время, когда все начиналось в России, у нас не было отдельно выделенных специалистов, которые делали бы электронику для экспериментов, поэтому приходилось разбираться во всем. За нами этот слой закончился – потому что можно было пойти в магазин и купить, что тебе нужно. Но таких людей, как мы – которые разбираются во всем – таких мало. Это просто лишние знания, которые мешают: ты не делом занимаешься, а электроникой... Но иногда это помогает – ты знаешь, как это устроено и до самого верха как оно работает. То есть это дает некие ответы, которые невозможно получить, если ты не знаешь чего-то другого...» (Илья, Нью-Джерси).

Те, кто заканчивал институт позже – в 1992-1994 году, – уже не так высоко оценивают свое образование, говорят о деградации образования:

«Меня учили уже плохо, я учился с 1992 по 1998 годы. Я могу сравнивать с Максимом и Иллей, которые учились на 10 лет вперед. Я просто вижу, насколько я меньше знаю, насколько мне меньше давали базового образования. Но я это списываю на то, что они заканчивали университет, а я закончил ЛИТМО. Сейчас у меня брат окончил Политех в Питере в 2008 году – это считается лучший технический институт в Питере – это еще хуже, чем я. В этом смысле, это, конечно, пугающе. А его девушка – она учится в ЛЭТИ и время от времени она спрашивает меня такие вещи, что я впадаю в ступор: как можно не знать таких вещей? Так что в этом смысле все довольно плохо...» (Алексей).

Отмечается особенность американского образования как менее академичного, более гибкого и практического, более нацеленного на рыночное применение, адаптированность к рынку:

«Им [американским студентам] дают очень хорошие практические навыки. Я, будучи студентом здесь (в США), делал такие вещи, что в России не всякие старшие научные сотрудники делают, и это было совершенно нормально. В этом смысле разница огромная: практических навыков намного больше, а как мне кажется, теория, не подкрепленная навыками, в головах не остается» (Алексей).

«В московском университете как-то более системно лекции читались. Те же семинарские занятия проходили более собрано. На мой взгляд, тогдашний московский университет был более системен. С другой стороны, у тебя не было большой свободы. Ты мог выбрать себе кафедру, дальнейший курс специализации. Но как только ты это выбрал, ты зафиксировался в этом пространстве и по этой траектории примерно шел. Здесь гораздо все свободнее. Чему здешняя система учит, так это гибкости. То есть, нужно быть гибким. Советская система была более статична. Она была более строгой и спрашивала больше, но более статичной» (Евгений).

«Если программа докторская, а ты аспирант – доктор, то с тебя спрашивается решение, куда ты хочешь пойти. В том смысле, хочешь ли ты остаться в академии, по академическим ступеням пойти, либо ты хочешь в индустрию пойти, начать двигать какие-то маленькие компании или наоборот, большую компанию. И тут требования начинают поворачиваться повсюду и гнуться. Потому что если человек выбирает академическую стезю, то у них сразу требование: «А вы преподавали кому-нибудь что-нибудь?». То чего совершенно не требуется человеку, который собирается быть исследователем в индустрии» (Евгений).

При этом, американские менеджеры, хоть и отмечают высокий уровень образования россиян, но не видят особых различий в выполнении конкретных задач теми, кто получил образование в России и теми, кто доучивался или переучивался в Америке.

3.2. Особенности русского «национального характера»

Об особенностях «русского национального характера» как феномене, имеющем, якобы, этнические основания, в контексте данного исследования говорить довольно сложно хотя бы потому, что информанты старшего поколения выехали из России, как правило, по каналам «еврейской» эмиграции. Поэтому скорее имеет смысл говорить о социальных основах «российского», а возможно даже «советского» социально-психологического типа, сформировавшегося в последнее десятилетие застоя или первые годы после перестройки.

На прямые вопросы о свойстве российского характера, российского менталитета, российские информанты, в основном, или уклонились от ответа или затруднились дать однозначный ответ: *«есть некая глубинная природа у всех людей», «нет национального менеджмента, а есть менеджеры эффективные и неэффективные»* и т.п. Тем не менее, из ответов на вопросы, напрямую не связанных с национальным характером, а также из встречных интервью с менеджерами можно вычленил, с известной долей условности, несколько особенностей «советского» или «российского» социально-психологического типа, которые некоторые информанты отмечают на основе своего опыта работы в Америке и России:

• Значимость призвания, интереса к работе, творческого начала в работе

Работа по призванию, интересная работа, творческая работа чрезвычайно важна для наших информантов, особенно для тех, кто уехал из России по причине отсутствия таковой. Это однозначно оценивается позитивно и интерпретируется как свойство «национального» характера, которое проявляется как в России, так и за границей:

«С одной стороны, лично для меня понятие «призвание» всегда играло большее значение, чем, скажем, зарплата. То есть я доволен, что у моей работы хорошая зарплата, но я считаю, что то, чем я занимаюсь, – это очень интересно, и я этим хотел бы заниматься» (Михаил).

«Они (русские) придают некий такой огонек, мне так кажется... Люди более зажженные, более заинтересованные» (Максим).

«Я пытался там говорить: «Статистика!». «Мужик, какая статистика? Нам в следующем месяце программу сдавать, понимаешь?». Я говорю: «Ах, графические системы, давайте здесь все красиво сделаем». «Не надо, клиенту это не надо. Он привык так работать. Нажимает клавишу yes, и у него работает. Теперь надо точно такое же, только без крылышек. Можешь?» (Евгений).

«Мы когда что-то делаем, мы смотрим, что происходит. Мы можем подстраивать процесс в процессе. То есть когда мы видим, что что-то не так, мы там можем что-то поменять. Они это делают строго по бумажке» (Алексей).

(О российском опыте): «Наука – это же нечто такое было – Олимп, туда все рвались... Ну, я не знаю, может, и были «сачки» на свете, я не знаю... Но народу было интересно, поэтому они занимались этим из собственного интереса. И так было во всех институтах научных» (Илья, Нью-Джерси).

Примечательно, что потребность в работе по призванию является не только свойством «национального характера», но и ресурсом, который выгодно отличает российских специалистов от американских и позволяет российским профессионалам занимать не последние места в американских наукоемких средах:

«Я считаю, что это призвание, которое, якобы, есть, предположим, – можно это обсуждать с начальством, это очень нравится, что «я с детства мечтал быть химиком, а в шестом классе я пытался взорвать школу... не потому что я был против школы, а мне хотелось посмотреть, сработает или не сработает моя идея» (смеется). Как ты будешь отличаться от таких же головастых и рукастых американцев? «А вот у меня призвание, я с детства мечтал, это мое. Здесь еще и зарплату платят? Как прекрасно!» (Михаил).

«Мне сложно говорить об американцах, но у них, во-первых, немножко такая другая иерархия ценностей, что ли, в голове? Что важнее? То есть, работа важна, но, на самом деле, не настолько... Они боятся потерять работу, но это не то что – вот это единственная моя любимая работа, это крах моей жизни. Да, это потеря, но... Людям сменить работу легко, сменить жилье, дом – раз плюнуть, переехать в другое место – ну тоже. То есть, барьеров нет, есть некая система ценностей: «У меня есть хобби, есть своя жизнь. Я прихожу на работу, я немножко отвлекаюсь от этого. Можно же тоже провести это максимально для себя приятно, бесконфликтно» (Максим).

«Понятие «призвание» у американцев, судя по всему, было, но, видимо, исчезло. Например, я помню свое ужасное удивление, когда один из американцев – а там было большинство американцев, уже половина американцев, ну, коренных – сказал, что за эти деньги, если можно было бы подметать улицы, он бы и улицы подметал, если платили бы столько же. У нас у «русских» вопрос стоит, что даже если бы мне платили половину, я бы все равно занимался бы

этим. То есть это немножко по-другому: призвание важнее, чем (финансовая) компенсация. А у них, я помню, меня это удивило» (Михаил).

• Нежелание следовать правилам, отсутствие «культуры производства»

Судя по интервью, именно творческое начало российского человека и приводит к другой «национальной» черте российских специалистов: слабой дисциплине, нежеланию следовать правилам, технологиям, «отсутствию культуры производства», как выразился один информант. Трудно сказать, является ли это особенностью «национального характера» или следствием привычек, приобретенных в советских или российских организациях. Но однозначно, что данная «национальная особенность» совершенно не приветствуется в американской корпоративной среде:

«- А в чем заключается менталитет русского человека?»

- Возьмем, например, технику безопасности, которая гласит, что не надо курить в помещении, допустим. Но при этом, работая еще в те годы в России, я сидел за компьютером без сигареты только в тот момент, когда на меня не смотрел начальник. Осознание того, что можно работать и без этого и довольно нормально, оно пришло как-то с возрастом и здесь. Но «срезание углов» – оно наблюдается до сих пор, даже в крупных компаниях в России» (Александр, Нью-Джерси).

«-Когда у меня здесь было интервью, то один из начальников сказал: «Как меня достали эти русские!». Ну не со злобой, а так... – «Они чего-то делают, а потом там повторить невозможно».

- А почему?»

- Это потому же, почему, например, русские программисты считаются хуже. То есть как программисты они, может, считаются и лучше, а как работники – хуже. Потому что, например, говорят: «Надо написать программу, которая будет делать вот это»... Так вот. Если индийский программист тупо, например, сделает, то русский скажет: «Нет, это неинтересно, мы сейчас вам сделаем в 3 раза дороже, в 4 раза медленнее, но зато она так будет работать, так будет работать!» (Алексей).

(О российском опыте) «Этот заказчик считал себя крупным специалистом в написании программ для этих матриц... А на самом деле, там есть некие простые правила, но им надо следовать. Если ты их не знаешь, то получается, что маленькие проекты работают, а в больших начинаются сбои. Что у него и получилось. Как только он сделал большой проект, он у него стал работать через пень-колоду. Сегодня работает, завтра не работает» (Илья, Нью-Джерси).

• Индивидуализм

Несмотря на то, что вся советская система воспитания была ориентрована на ценность коллективизма, воспитала она, в конечном счете, индивидуализм как основополагающую характеристику русского человека и российского специалиста, по мнению многих информантов.

По этой причине, видимо, в России не приживается командная работа, а русским людям трудно кооперироваться вообще: они привыкли конкурировать.

«Все мы такие, русские – неконтактные, некомандные игроки... . И это, видимо, раздражает» (Илья, Нью-Джерси).

«В России ты можешь быть супер-звездой, тебе не нужна команда, ты плевать хотел на команду, ты самый умный и все проекты ты делаешь прекрасно, судя по тому, что тебе их дают. Потому что они знают: ты этот проект не бросишь, ты его вытянешь. «Кому отдать его? А вот такому». Приехав сюда, это работать не будет. Это не потому, что там хорошие или здесь хорошие, а там плохие. Просто разные» (Михаил).

«(В России) академическая среда всегда отличалась такой странной конкуренцией не только внутри самого института, но и внутри отдела, внутри лаборатории. Мне кажется, что даже внутри группы она может быть – не очень хорошая конкуренция... То есть очень сложно добиться какой-то кооперации. Она достигается тоже, но скорее на хороших (отношениях) – то есть ты людей знаешь, ты с ними... Но, как правило, всегда, если А и В дружат, то с С... ну, как бы уже подписываются, что уже не надо... Здесь тоже такое, конечно, бывает, то есть есть конкурентные группы, особенно, наверное, в больших компаниях, но я в большой компании не работал» (Максим).

Видимо индивидуализм лежит в основе такой черты российских работников которую американский менеджер деликатно обозначила как «независимое мышление».

«Они (русские) возможно более независимы в работе (independently driven) в целом, и независимое мышление... и также в смысле... Это и хорошо, и плохо одновременно. Здесь у нас иерархическая культура менеджмента, и если менеджер говорит, вы должны сделать то-то и то-то, то ожидается, что его указания будут выполнять ... но я бы сказала, что от русских более вероятно получить «отпор» (push-back). Это и хорошо, и плохо. Потому что это может быть основано и на неправильном представлении [менеджера]. <...> еще они более сфокусированы на пути, который они видят сами: «Вот, это то, чем я буду заниматься, и это то, что должен делать и что я буду разрабатывать для этого» Это отличается от большинства американцев. Их подход скорее такой – «я здесь, в целом, для того чтобы работать, и если все идет нормально (так как я представляю), тогда я эти вещи буду делать». Вот примерно так» (Кристен).

Такая «национальная особенность» однозначно не вписывается в «командную идеологию» американских корпораций, но зато соответствует индивидуальному стилю работы в среде академической. Возможно, поэтому российские люди работают больше в академических структурах, может быть в R&D, но их практически нет в производстве:

«Русских мало в индустрии. Вот русских много в науке, вот в академической, их много. А в индустрии их мало, русских» (Ренат)

- **Самоуверенность – «мы лучшие всех»**

Интересное самонаблюдение, касающееся завышенной самооценки себя как представителя своей страны, которое встречалось не в одном интервью (прежде всего, с представителями старшего поколения, чья профессиональная социализация прошла в советские годы):

«У нас был всегда такой стиль, что мы знаем все лучше всех, все остальные – это никто, «что там эти?», «что там могут сделать эти макаронники?», теперь только понимаю. А здесь всегда уважение, откуда бы ты не был, и люди стараются учиться больше, читать, смотреть, где бы эта работа ни была проведена. Как и во всем, то есть больше уважения к людям вокруг и не стоишь.... У нас в стране вообще была тенденция такая, что все другие страны – это барахло. «Да что они могут сделать?». «Да что они могут знать, что они знают?». Вот это тоже, может быть, в какой-то степени черта национальная» (Александр, Мэриленд).

«Я же помню, как я пришел, да че мне там, я кандидат наук, я все знаю, че мне там (читать) документы. Вот, я раз «запорол» один там devise, второй раз запорол devise. Менеджер мне говорит: «Ну, парень, так делать нельзя». Менеджер у меня был русский. Он мне говорит: «Ренат, ты там еще раз запорешь этот самый [devise], который стоил 2000 баксов, в общем, у нас будут проблемы». Но он быстренько от меня избавился, он перевел меня в development, в общем-то, правильно» (Ренат).

Возможно с этим же качеством связано стремление (особенно поначалу у старшего поколения) все сделать самому, держать все под контролем, неверие, что даже какие-то вспомогательные функции другие (специалисты) выполнят не хуже, а может быть и лучше, чем ты сам

«Здесь ... то есть вообще ученый не влезает, я только ставлю задачу, а механик и инженеры решают, как это сделать. А я вот всегда влезал. То есть сначала они делали коррекцию: «Вот русские во все влезают!»... То есть я там главный ведущий ученый по проекту, а я им кроме этого еще говорю, как делать надо какие-то... тут опять же то, что я говорю, как мы всегда все считаем, что лучше всех знаем... Конечно, потом народ сильно зауважал, приходили, говорили: «Как будем делать?»» (Александр, Мэриленд).

• Потенциальная конфликтность

Говоря о более высокой потенциальной конфликтности, менеджеры объясняют это, прежде всего, тем, что русские хуже воспринимают иерархию. Другое объяснение – общее отличие американской и «русской» культур коммуникации:

«например, большинство американцев, с которыми я работала, предпочитают не вступать в споры, уклоняются от них. Они могут быть не согласны с тобой, но будут говорить, «ну ладно, ну хорошо», как бы стараются обойти эти вопросы или прекратить разговор до того, как речь может зайти о конфликтных моментах. Тогда как русские, если они не согласны, они скорее вступают в открытый спор» (Кристен).

При этом немедленно следует оговорка, что подобное поведение в спорах типично для академической среды:

«Я была удивлена, когда перешла из академической среды в корпоративную среду, как здесь предотвращаются конфликты. Даже между крупными корпоративными интересами, если есть конфликты, они не демонстрируются напрямую, это не так, как в академии – если люди не согласны с тобой, и они просто тебе об этом говорят. И я была очень удивлена. И я работала с русскими и в академической среде, они вели себя так же» (Кристен).

Отмеченная черта также находит некоторое встречное подтверждение в интервью с российскими информантами, когда женщина, проходящая тренинг на курсах менеджмента, оказалась единственной, кто по результатам теста попал в категорию «жесткого решения проблем»:

«Я очень такая вообще решительная, и я терпеть не могу каких-то там конфликтов. И что-то если делается неправильно и не так. Мне надо конфликт сразу вот чтобы его разрулить. Американцы очень боятся этого, вот им надо быть nice. Это очень важно. Если ты nice, ты не можешь решить проблему, просто не можешь» (Ирина).

Еще один момент, который является собственно следствием потенциальной конфликтности (а возможно, наследием «академической среды») заключается в неумении общаться с заказчиками. И это также нашло «перекрестное подтверждение» в интервью с россиянами и американскими менеджерами:

«Я говорю, что есть некая культура общения среди ученых, она намного более неформальна, чем культура общения на производстве. ... И когда я только начал работать в А. [название компании], когда я пытался весь свой предыдущий опыт из науки использовать в общении с персоналом из production, мне потом мой начальник говорит: «Ты прав. С научной точки зрения ты прав, но с ними так разговаривать нельзя. Нельзя им говорить, что они дураки, потому что они не знают, они это не понимают». Там всем надо по-другому говорить. Вот этому я научился. Надо строить с ними отношения именно вот так: клиент-заказчик» (Ренат).

«[подобная независимость] – не совсем то, что требуется. Мы стараемся говорить заказчикам то, что они в принципе готовы услышать. И мы предлагаем, конечно, вещи, которые мы знаем, как делать, и знаем, что им будут полезны, но главное, чтобы убедить, что эти вещи будут работать на заказчика, будут ему полезны. И я вижу много ... люди [русские] говорят, вот, этим я хотел бы заниматься, они ставят скорее перед собой технические задачи, которые интересны им самим. Но это не всегда то, что интересно заказчику, то, из чего заказчик получит какую-то выгоду» (Кристен).

• **«Трудоголизм»**

Некоторые, хотя не все, говорят о «работоголизме» как некоем мифе, что «русские-трудоголики».

«- Есть какие-нибудь особенности, которые русских отличают в работе в таких компаниях?»

- Есть. Чаще всего, это какое-нибудь гнусное качество типа «воркоголизма». Воркоголик! Ну, человек, который работает не переставая» (Леонид).

«На мой взгляд, это совершенно индивидуально. Если человеку проект интересен, он на два лишних часа останется, еще что-то будет дописывать. Еще и в воскресенье будет что-то писать. А если нет, что, как правило, бывает, то с 9 до пяти. И он настолько счастлив, когда идет домой, что забыл про эту работу» (Евгений).

«Когда я начал свою работу, интересно, был такой случай... [мой коллега] сказал, значит, своему начальнику: «Знаешь, парень пришел русский. Зачем его взяли? Я не пойму. Он меня не понимает, я его не понимаю. Не знаю, что он здесь делает». И когда я уходил, он говорит: «Слушай, знаешь что, единственный парень, который у тебя работает, тот русский парень. Остальные не пойму что делают. Единственно, с кем могу я говорить, и кто вообще мне помогал и кто, с кем можно работать, это только он»» (Илья, Мэриленд).

Правда сам информант признается затем, что это была его первая работа в Америке, поэтому он выкладывался на 100%, старался изо всех сил. И хотя это не единственный положительный отзыв о его отношении к работе, но сам он это относит скорее к своим персональным особенностям, чем к каким-то общим чертам «национального характера».

• Инертность

Такие характеристики как инертность, низкая мобильность, отсутствие целеустремленности упоминаются нашими информантами, в основном, по отношению к соотечественникам, оставшимся в России, и в основном, к сотрудникам академических институтов. Вследствие эмигрантского статуса нашим информантам такая особенность явно не свойственна: они, по собственному признанию, мобильны, инициативны, добиваются цели. Тем не менее, инертность российского человека неоднократно возникала в интервью, и заслуживает упоминания, возможно, в качестве составляющей того культурного контекста, в котором проходит модернизация страны.

«Понимаешь, люди там: «Ой, не дай Бог, меня выгонят из института». Вот так рассуждают. Ну, выгонят, ну и что? Люди приходят, пьют чай. Денег нет или еще чего-то... Ну, вот это, понимаешь, да?.... По-моему, им тяжело переключиться.» (Максим).

«Кто-то говорил, что утечка мозгов – не такая уж проблема. Проблема не в том, что утекают мозги. Все мозги все равно не утекут. Проблема в том, что утекают самые активные мозги, которые могут бросить все и уехать. В принципе, по большому счету, этим людям все равно: они могут уехать в Штаты, а могут и в Ханты-Мансийск. Но именно самые активные вымываются. Остаются люди, которые... Ну да, он может быть гениальный физик, но он сидит и ничего не делает» (Алексей).

«В российской среде есть своя специфика. Люди плохо понимают, что они хотят... «Я – большой ученый, я все сделал, где же мои регалии? Почему не несут?» и весь обиженный сидит» (Максим).

• Авторитарный стиль руководства

Непонятно, входит ли автократизм в палитру «национальных особенностей русского человека», тем не менее, исходя из интервью, можно предположить, что автократический стиль руководства является преобладающим в российских академической и корпоративной средах. Во всяком случае, есть основания сказать, что такой стиль руководства характерен для старшего поколения россиян. Примечательно, что в описании наших информантов автократизм их российских руководителей нередко выливался в деспотизм, «самодурство».

«У него (начальника) был стиль управления такой своеобразный... Он старался держать в руках все, и у него ничего не получалось. То есть он старался следить за всем, и это приводило к тому, что он просто не успевал въезжать... Приходишь на работу и сидишь, и скучно. И вообще невозможно. Реально народ, как мне кажется, разбежался от его руководства. Потому что смысл был такой: «Я тут все понимаю лучше всех, я все держу в руках. Поэтому если я говорю сидеть и ничего не делать, значит надо сидеть и ничего не делать». А от этого скучно становится» (Алексей).

«В России – почему-то странная какая-то вещь... Мало того, что ты работаешь на кого-то, ну ладно, так тебя еще стараются и на место поставить, ну то есть сделать твою жизнь еще «приятнее», я бы сказал, не знаю зачем. То есть начальников-самодуров я видел много, у которых непонятно ни решение, ни зачем... Здесь (в Америке) тоже, конечно, бывает, но здесь все-таки какая-то логика, откуда-то проистекает: ты или задним числом поймешь, ну, или просто человек – идиот, понятно. А в России даже умный человек – его может заклинить: вот он начальник, он хозяин какой-то, барин: как хочу, так и рулю» (Максим).

Такой стиль поведения, выработанный в России, транслируется и в США, что однозначно вызывает негативную реакцию у американцев. Ниже приводится характерный пример «шокового» восприятия такого стиля руководства американским менеджером; речь идет о талантливом российском ученом, который взял на себя функцию «сторожа» в вопросах общения с группой российских ученых, приглашенных им на работу в Америку:

«Дмитрий был ученым мирового класса. Очень-очень уважаемым, одним из самых выдающихся в своей области. Он определенно имел свою собственную культуру, которая, несомненно, была продуктом его российского происхождения. Более определенно, по отношению к людям, с которыми он работал, он был «сторожем». 4-5 людей которые работали с ним – они были все время в лаборатории, могли не выходить из лаборатории неделю, и ты уже начинал беспокоиться, все ли с ними в порядке. Он давал им указания и рассказывал управленческому звену компании, что там происходит... Но он был фасадом и центром (этой группы), и у людей, которые с ним работали, не было шанса руководить своими собственными проектами или сделать презентацию... В общем, это был «культурный шок» с обеих сторон, когда мы пришли в эту компанию... Дмитрий ... был ключевым человеком по технологии, истинной ценностью компании, как мы это видели. Но проблемой было – «ОК, Дмитрий, но как же мы будем работать вместе?»... Постепенно он открывался, у нас сложились прекрасные рабочие отношения. Но самым тяжелым было... честно говоря, не то, что мне с ним трудно было взаимодействовать – нет, мы-то с ним прекрасно ладили, и это случилось довольно быстро. Самым тяжелым было [внушить Дмитрию мысль]: «Послушай, тебе необходимо вытащить своих людей из лаборатории, ты должен дать им шанс вырасти самостоятельно и взять на себя больше

ответственности лучше поскорее, они же не могут ждать 20 лет». Я думаю, что именно это отражает некую культурную особенность, которая, в свою очередь, мне кажется, определяется тем, насколько повлияла на человека система работы в России в сравнении с его адаптированностью к особенностям работы в Америке. И это, конечно, было предопределено тем, как Дмитрий привык работать за предыдущие 16 лет (в России)... Мне кажется, это просто отражает реалии культур в разных обществах» (Марк).

Примечательно, что в группу тех самых 4-5 сотрудников, которых жестко контролировал Дмитрий, входили 2 информанта настоящего исследования из Нью-Джерси (Максим и Александр), однако никто из них не упомянул данное обстоятельство их профессиональной биографии, по крайней мере, в качестве проблемного. Наоборот, в неформальной беседе уже по окончании интервью один из информантов сообщил, что он был рад работать под руководством Дмитрия, поскольку тот добивался от него результата. В связи с этим запрашиваются несколько объяснений. Либо российские специалисты «прощают» автократичный стиль руководства человеку, которому они благодарны за возможность эмигрировать и профессионально себя реализовать, либо автократизм руководителя менее важен по сравнению с возможностью интересной работы, либо такой стиль руководства «не замечается» на фоне или еще более жесткого руководства или отсутствия какого-либо руководства со стороны прежнего российского начальника.

3.3. Успешность адаптации

Практически, все российские информанты испытывают те или иные проблемы адаптации в американской академической или корпоративной среде. Однако самое главное (при всех различиях информантов по возрасту, принадлежности к тому или иному типу организации, удовлетворенности менеджментом и разным другим характеристикам) проблемы адаптации к содержанию работы, вхождению в процесс, организацию труда, выполнению своих профессиональных обязанностей, т.е. проблемы адаптации «по делу» – не было.

«Важно, что ты профессионал или нет. А русский, не русский, ну...» (Илья, Мэриленд).

Но в связи с тем, что есть и другие аспекты адаптации специалистов, напрямую не связанные с выполнением должностных обязанностей, имеет смысл попытаться понять, насколько болезненность адаптации зависит от предыдущей биографии информанта и обстоятельств перехода в новую среду.

Из интервью следует, что легче всего она проходит у трех типов информантов: более молодого поколения, чья профессиональная социализация пришлась на перестроечные и пост-перестроечные годы, специалистов с предыдущим опытом работы за рубежом и специалистов, которые получили диплом американского университета (доучивались или переучивались в США).

Видимо, немаловажное значение для болезненности/безболезненности адаптации имеет причина эмиграции, что также связано с поколенческими различиями. Любопытно, что если для старшего поколения, адаптация которого проходила более болезненно, основной причиной эмиграции была необходимость экономического выживания, то для молодого поколения –

отсутствие в России возможности для самореализации (либо были деньги, но «было скучно, не было работы» в науке (Алексей), либо можно было хорошо устроиться, но не по научной специальности, а, например, в банк или в бизнес (Александр, Нью-Джерси)). Можно отметить и такую особенность «молодого поколения» как отсутствие некоего пиетета к Америке, который, так или иначе, прослеживается в нарративах старшего поколения информантов. Если старшее поколение уезжало скорее «от» проблем, то молодое поколение ехало «за» чем-то, отсюда и более прагматичное отношение и оценка условий работы и существования в новой среде.

У специалистов с предшествующим опытом работы за границей сравнительная легкость адаптации к американским условиям объясняется, с одной стороны, тем, что, видимо, самый сильный культурный шок попадания в иную профессиональную среду они когда-то уже испытали и были «закалены», а с другой – тем, что, видимо, предшествующий опыт работы за границей и доказал состоятельность смены страны проживания для развития профессиональной карьеры:

«(О предшествующих стажировках в Германии) – Поначалу было как-то сложно, все люди советские, не очень понятно, что там за кордоном ...«злой враг» (смеется).

- А были в Германии какие-то проблемы в связи с тем, что ты россиянин, – проблемы в организации труда, общении с коллегами?

- Никаких не было. То, что подкупает и что вообще толкнуло решиться вообще уехать, – все, в принципе, достаточно гладко. Если что-то нужно, то оно будет» (Максим).

Еще более очевидной является легкость адаптации для специалистов, которые еще в молодом возрасте получили диплом американского университета и прошли научную стажировку в США. Американцы таким российским специалистам понятнее и ближе, чем люди из других (в том числе, «своей») культур:

«- Среди своих сослуживцев ты выделял американцев и неамериканцев?

- Конечно. Американцы были на вес золота (смех).

- Ну, а что для тебя означало, что твой сослуживец – американец?

- То, что он нормальный человек. Остальные были русские, индусы, китайцы – люди, которые были социализированы в другом месте. Мне было очень трудно с ними.

- А почему (с американцами легко)?

- Потому что я, как и американцы, учился в университете, и мне было понятно, какая у них мотивация, и чего они хотят» (Михаил).

Примечательно, что и американские менеджеры отмечают россиян, учившихся в США, как более адаптированных к американской культуре, хотя, как говорилось выше, не видят различий между теми, кто получил или не получил американское образование, по способности выполнять функциональные обязанности:

«Например (наш сотрудник), студент, который приехал из России и получил здесь ученую степень и остался в Америке – он «свободно владеет» американской культурой на сегодняшний момент. Конечно, это связано с опытом работы и как ты привык работать... И, конечно, здесь

не имеются в виду только люди из России, это могут быть люди из Японии или, например, Германии или какой-то другой страны» (Марк).

«- Скажите, все россияне, работающие здесь, получили образование в России, или есть такие, которые учились в Америке? Есть ли различия между ними?

- вы меня «поймали» этим вопросом – потому что я совершенно забыла, что в R&D была еще одна русская по происхождению, но она получила PhD, и даже колледж заканчивала здесь, хотя школу заканчивала в России – и я забыла о ней, когда считала количество русских» (Кристен).

Типичная проблема практически всех информантов (и в особенности людей старшего поколения) – недостаточное знание языка, что мешает и при поступлении на работу, и при получении хорошей должности, и возможности самореализации в ходе работы, и интеграции в команду.

«Бывали случаи, когда человек приходил с высокой квалификацией. Были российские кандидаты, с которыми приходилось проводить интервью. И видно, что человек с головой, мог бы развиться. Но языка нет совсем. Или настолько плохой язык, что всю свою хорошесть он донести ни до кого не может» (Евгений).

«Я и не могу спросить, потому что у меня еще языковой барьер. Я не понимаю тонкие детали. Хорошо, если я понимаю генеральную линию того, что мне отвечают. И то я ее не всегда улавливаю» (Илья, Нью-Джерси).

Одним из примеров сложности адаптации к требованиям иной профессиональной культуры является необходимость преподнести себя в процессе прохождения интервью. Себя похвалить российскому человеку оказалось трудно и непривычно:

«Это вообще ожидается здесь. Это часть маркетинга. Если ты сам себя не похвалишь, то никто тебя хвалить не будет» (Евгений).

Что касается обстоятельств, сопутствующих «переходному периоду», то из интервью следует, что легче всего дается переход из российской академической в американскую академическую среду. В научных организациях работают единомышленники, люди одного социального круга, одного милье, проблем взаимодействия и участия в работе нет:

«... То же самое комьюнити, та же самая прослойка научная, ... То есть мы очень близки в этом смысле, то есть разница минимальная» (Александр, Мэриленд).

Сложно переходить из большой компании в маленькую, из академической среды в производственную:

«Эта работа [научная стажировка] академическая (была), и я только что вышел из академической среды, ну, то есть переход был очень натуральный, очень естественный... Когда ... пришел в индустрию, очень много... то есть мне было трудно понять... мой российский опыт не

проливает на это никакого света... трудно понять, что относится к тому, что это индустрия и что относится к тому, что это американская индустрия. Вот это очень трудно было понять. Там основная работа была – «manage expectations» (управлять ожиданиями) твоих менеджеров. То есть задача твоя была коммуницировать, 80% твоей работы было правильно позиционировать то, что ты делаешь» (Михаил).

Таким образом, есть определенные барьеры перехода из российской профессиональной культуры в американскую (хотя, опять-таки проблема адаптации к непосредственным профессиональным обязанностям, практически, отсутствует), есть сложности мигрирования между компаниями разного типа, академической и индустриальной средой. Но это были, в целом, предугадываемые сложности адаптации. Самой неожиданной оказалась проблема адаптации при противоположном переходе – из американской профессиональной среды в российскую:

«- Ты проработал в России полтора года, да?»

- Было ощущение чего-то другого... Во-первых, все профессиональные отношения построены по-другому, нет ощущения команды, но это, может быть, специфично тому предприятию, на котором я был. Каждый работает на себя, очень много индивидуализма, видимо. Цели работы каждого человека были совсем не связаны с профессиональной (деятельностью) или чем должны были заниматься, согласно (обязанностям). Один я был идиот, который пытался окрасить это в какую-то идеологию, что мы занимаемся фармацевтикой. И когда я говорил: «Ребята, ну мы же команда», мне сказали «Хм, у тебя своя команда...» (смех). Мне это было дико».

(Михаил).

Справедливости ради стоит отметить, что непосредственно с такой проблемой столкнулся только один информант, чья трудовая биография полностью проходила в США, где он живет с 20 лет, и который решил на время переехать на работу в Россию. Однако вывод из данного опыта делается очень серьезный:

«Нельзя во взрослом возрасте эмигрировать. Нельзя. Потому что это большая травма. Тем более, когда ты привык к одним условиям труда, ты приезжаешь в другие» (Михаил).

Другой информант того же поколения, который стал жить в США несколько позже – с 30 лет – подходит к данной проблеме несколько с иного ракурса:

«Я думаю, что и я изменился здесь. Думаю, что в чем-то я перестал быть понятным людям в России. Если я приеду, начну, не меняя своего стиля поведения, начну себя там как-то вести... Вот недавно меня милиционер остановил, когда я приезжал навестить своих друзей и родных (в Питер). Просто стоял милиционер и, так сказать, блел порядок. И моя рожка была слишком... она была другая. Он меня просто в толпе остановил, подошел и проверил документы. По-моему, это было связано с тем, что он думал, что я обкурился, потому что я шел так, беззаботно улыбался, а был февраль месяц, и по уставу нужно было иметь... (смех). Проверил, и очень удивился, что у меня все в порядке и порадовался, что у меня все хорошо. Хотя в тот момент я сидел без зарплаты и, на самом деле, все было не очень хорошо...»

III. Случай Германии (Берлин, Северная Рейн-Вестфалия)

1. Введение

Развитие европейской истории конца XX века показало, что трансфер формальных экономических институтов на новые территории может произойти относительно быстро. Плановые экономические системы стран постсоветского и восточноевропейского пространства были заменены рыночными практически за одно десятилетие. Формальные основы рыночной экономики (частная собственность, рыночное ценообразование, конкуренция, невмешательство государства в экономическую деятельность субъектов и т.д.) были внедрены в российскую экономическую систему еще в начале 90-х годов. Таким образом, формальные предпосылки для развития и модернизации российской экономики имеются уже на протяжении двадцати лет.

Тем не менее, успех такого быстрого перехода, как и успех функционирования таких экономик нельзя оценивать однозначно. По прошествии десятилетия в начале 2000-х годов российскую экономику все еще называли переходной. Сегодня ключевым подходом к стратегическому развитию экономической ситуации в стране является призыв к модернизации, под которой часто имеются в виду, во-первых, избавление от прямой зависимости экономики от советского наследия – как в индустрии, так и в инфраструктуре, – и, во-вторых, развитие наукоемких отраслей, которые помогут экономике России стать конкурентоспособной на мировом рынке.

Однако, модернизация может затрагивать не только формально-структурное измерение, но и неформально-культурное. Трансформация экономической системы без изменения личного отношения индивидуума к процессу труда, к процессу зарабатывания денег, к собственной роли и собственным возможностям в производстве, как показывает сегодняшняя ситуация, не является в достаточной степени эффективной. В этом смысле экономика Германии, как ведущая экономика Европы, могла бы послужить источником информации о том, какие принципы и особенности трудовой культуры западных экономик являются типичными для них и какое влияние эти принципы оказывают на эффективность работы предприятий и экономики в целом.

Цель данного исследования заключается в описании опыта работы российского специалиста в «западной среде» и его видение организационной культуры и построения трудовых процессов на немецких предприятиях. Центральным для исследования был вопрос, в чем, с точки зрения российских специалистов, главные отличия работы на немецких предприятиях в сравнении с российским (или советским) опытом?

Были проведены 16 нарративных биографических интервью с российскими специалистами, живущими и работающими в Германии, и немецкими руководящими кадрами, имеющими опыт работы с российскими специалистами. Представлены информанты как из крупных международных корпораций, являющихся важными игроками в мировой экономике, так и из небольших предприятий, работающих в основном в Германии. Одним из ключевых критериев при выборе собеседников было наличие опыта работы и/или учебы в России и Советском Союзе.

Отчет состоит из двух разделов.

Первый раздел включает в себя описание объектов исследования (кейсов) – высокотехнологичных предприятий Германии, сотрудники которых выступили в качестве собеседников для интервью – компаний Siemens, SAP и немецкого офиса крупной российской компании (назовем ее «Rosresurs»). Обе немецкие компании мы условно объединили в один кейс, поскольку, исходя из полученных эмпирических данных, они представляют собой единую среду (или контекст), в которой работают российские специалисты, с характерными особенностями, свойственными этой среде.

Во втором разделе предлагается описание и анализ основных социокультурных черт эмигрировавшего российского специалиста, в особенности в сравнении его с рядовым российским работником, как и с рядовым немецким. Предполагается ответить на вопрос, чем привлекательны российские специалисты для немецких высоких технологий и – как следствие – почему они важны для модернизации российской экономики.

2. Презентация трудовых сред/контекстов – кейсов для эмпирического анализа

2.1. Кейс Rosresurs Germania GmbH

Компания была учреждена в начале 1990-х как дочерняя фирма русской корпорации. На сегодня в берлинском офисе компании занято более 200 сотрудников, большинство из которых немцы или русские немцы. Деятельность берлинского офиса сфокусирована на реализации природных ресурсов российского происхождения в странах Западной Европы.

Rosresurs – «исключительный» случай в рамках данного проекта, так как он представляет собой пример выхода крупного российского предприятия на международный уровень. В рамках проекта было взято два интервью с немецкими менеджерами и три интервью с российскими сотрудниками, работающими в немецком офисе компании.

Организация рабочего места построена по смешанному принципу. Рядовые сотрудники сидят в унифицированных открытых пространствах по два-три человека, а начальники – в кабинетах, согласно их статусу.

Корпоративная культура носит формальный, четко прописанный характер. На локальном уровне проводятся несколько раз в год совместные мероприятия для сотрудников фирмы, однако по своей тематике они носят скорее «русский» характер. За исключением летнего праздника, когда сотрудники фирмы вместе со своими семьями выезжают за город на природу, все остальные мероприятия празднуются по привычным российским правилам:

«Они всегда настраивались на русскую культуру... Например, праздновались 8 Марта, все рождественские праздники – елка, дед Мороз, Снегурочка, все по-русски. Компания всегда приглашала художников, музыкантов на концерты и выставки здесь. Всегда сильно развивало эту связь с русскими корнями».

Также проводятся многочисленные культурные мероприятия, всевозможные конкурсы поддержки молодых талантов.

Репрезентация компании вовне включает в себя почти все ключевые атрибуты современного западного предприятия – возможности повышения квалификации, сильный социальный пакет для новых сотрудников, бесплатные обеды, насыщенную культурную программу, наличие профсоюза. Однако создание профсоюза в конце прошлого года вызвало неоднозначную реакцию у сотрудников компании. С одной стороны, немецкий профсоюз – сильная правовая система защиты прав трудящегося. Создание профсоюза – это реакция на некие внутренние структурные дефициты и недовольства. Наличие профсоюза обеспечивает работникам возможность быть вовлеченными в принятие административных решений фирмы.

«Здесь уже не уволишь и не примешь без согласия профсоюза. Это уже очень забавная ситуация. Это была немецкая инициатива, хотя там большинство зачинщиков-то – русские переселенцы».

С другой стороны, даже при сильном очевидном недовольстве материнской компании не было предпринято попыток пресечь инициативу, потому что тогда бы это могло навредить «западному» имиджу компании:

«Это чисто немецкое решение. В России такое бы не прошло. Тут же об этом бы узнали там и тут, шеф тут же бы поговорил с соответствующим человеком, что это означает... Там по-другому решается. Если надо кого-то уволить, то его быстро уволят».

В профсоюз вступили в основном немецкие коллеги и русские немцы. Многие русские сотрудники либо «побоялись санкций», либо отказались от вступления по личным убеждениям:

«Я вообще либерал, поэтому не понимаю этой структуры. ... Я – за самоответственность»,

«...я – индивидуалист, хотя помочь я всегда с удовольствием, но вот не членом чего-то такого».

Внутреннее устройство и организация трудовых процессов в корне отличается от «показательно-немецкой» организационной культуры и внешней презентации компании. Информанты отметили выраженную иерархию внутри компании, авторитарный стиль управления, вертикальную систему контроля, непрозрачность, ненормированный рабочий день и неоплачиваемые сверхурочные часы работы. Вертикальная иерархия расписана по строгим правилам:

«Rosresurs в этом плане очень русская фирма. Даже есть инструкции, в которых сказано, что начальник одного уровня может обратиться к начальнику следующего уровня, но не через начальника третьего уровня».

Вообще инструкции и регламенты прописаны до мельчайших подробностей:

«За последние полгода я два месяца занимался тем, что писал объяснительные».

В отличие от общепринятых немецких норм, сотрудник Rosresurs, к примеру, обязан принести больничный лист или написать объяснительную записку в первый же день болезни (в Германии – на третий день), больничный по уходу за ребенком вообще не оплачивается компанией:

«...как в Советском Союзе раньше было – больничный открыть, закрыть».

Практически не распространены практики «открытых дверей», когда можно свободно обратиться к начальнику. Однако в связи со спецификой Rosresurs в Германии, когда не только российские, но также и немецкие сотрудники занимают руководящие должности, отчетливые видны стили работы и различия в организации трудовых процессов. Информанты на личном примере работы, как с русским, так и немецким, начальниками указывали на два «стиля работы» – русский/советский и западный/немецкий.

«Немецкий стиль работы... – организовать работу так, чтобы она была выполнена вовремя и качественно не за счет личного времени сотрудников»,

– «раньше начать – раньше закончить», «продумывание, а не простое написание инструкций».

При этом стоит отметить, что немецкий стиль воспринимается сотрудниками как более гуманный, спокойный, продуманный:

«Там уважение прав трудящегося человека, попытка соблюдать все эти правила», «немецкий начальник больше придерживается правил, т.е. они уважают, что хотя бы в шесть или семь часов надо пойти домой».

Русский стиль работы – ожидается

«...выполнить работу любой ценой к определенному сроку, независимо от ресурсов»,

«...очень много бюрократии и это мешает».

Часто в отделах, которыми заведуют русские, сотрудники обязаны оставаться на работе до позднего вечера, даже если нет особой необходимости. Отмечается неуважительное отношение к сотрудникам со стороны начальства, завышенные требования и непродуманная организация времени и ресурсов.

«Опять же те начальники, которые выше сидят, они могут в рабочее время в фитнес-центр пойти или к 12 часам на работе появиться. Немецкий так не поступит».

С момента смены управленческой верхушки Rosresurs в Германии, когда на позиции немецких руководителей были поставлены российские, стали выдвигаться новые, не совсем понятные требования к немецким сотрудникам. Так, к примеру, вся документация теперь должна вестись на русском языке. От сотрудников фирмы требуется *«высококачественный русский язык»*, что не всегда возможно с учетом того, что в компании большинство сотрудников немецкого

происхождения. На этой почве возникают конфликты, *«делаются из этого проблемы»*. Один из информантов выдвинул предположение, что требования ведения документации на русском языке это, прежде всего, распределение власти и статуса внутри компании:

«Меня попросили ответить на письмо на русском языке, хотя я на 100 процентов уверен, что она свободно говорит на английском. Вот я не понимаю, что это означает, это просто какие-то игры во власть».

Также было выдвинуто предположение, *«что человек, уверенный в себе, не делал бы из таких мелочей что-то крупное, а сконцентрировался на серьезных проектах»*. Вероятно, структурные изменения внутри фирмы проводятся по требованию материнской компании. Наблюдается замещение (или вытеснение) «немецких» правил и методов ведения дела: *«Здесь идет вот борьба между большим и малым совнаркомом»*, что очевидно связано с боязнью московского головного офиса упустить контроль над фирмой в Германии.

«Материнская компания требует опять же стопроцентное подчинение всего», выполнения всех требований, многие из которых не принимаются немецкими и отчасти русскими коллегами, потому что они не отвечают немецким стандартам. Возможно, поэтому карьерный рост внутри компании скорее возможен для русского работника, нежели для немецкого.

Существует несколько типов работников: немецкий сотрудник (здесь иногда делается разделение на восточного и западного немца; восточных немцев скорее сравнивают с русскими по стилю работы, хотя на практике сложно увидеть конкретные отличия), русский работник (либо эмигрант, либо русский немец, выросший и социализировавшийся в Германии) и вновь прибывшие российские сотрудники. Различия между первой и второй группой практически незаметны. Отмечается знание собственных трудовых прав, отсутствия страха принять какие-то решения или признаться в совершенной ошибке, отмечается высокоразвитое чувство ответственности. Прибывшие из России сотрудники ведут себя по-другому. Новая для них ситуация, переезд за границу на неопределенный срок, зачастую всей семьей, незащищенность и боязнь быть уволенным, незнание языка и законов приводят к тому, что не происходит автоматического перехода на «западный» стиль работы, а выбирается уже знакомая по работе в России практика послушания.

«Менталитет у местного руководства здесь уже более менее такой западный, т.е. там уважение прав... У большинства русских, которые приезжают сюда, этого нет».

Исключение составляют присланные из России директора и руководители компании.

Смена руководства, внутренние структурные изменения, в том числе перевод группы сотрудников в другую страну, являются индикаторами назревшего кризиса внутри немецкого офиса. Этот кризис вызван отчасти агрессивным вмешательством московского начальства в дела компании за пределами России. Информанты отмечают отсутствие общих целей и задач внутри компании:

«Мы здесь, но никто не знает, зачем. Здесь всем руководит блат»; «сейчас здесь идет борьба культур. На сегодняшний момент я могу сказать, что Rosresurs – это немецкое предприятие, но скоро все изменится».

В глазах русских информантов Rosresurs в Германии не отвечает требованиям международных компаний.

В итоге Rosresurs – это пример неуспешного в организационном плане выхода российской компании на западный рынок. На примере анализа этого кейса можно увидеть, какие российские организационные практики не срабатывают в западном контексте.

«Rosresurs – это гибридный продукт, с преобладающим советским стилем ведения дел, поэтому находится в кризисе».

«Это такая интересная гибридная фирма ... советского склада. Это значит, нет никакой текучки, т.е. люди работают до конца жизни. Есть правящий класс, и есть масса, у которой нет никакого права голоса», «по блату много народу работает, никто не контролирует эффективность, нет прозрачности. Никто не знает, откуда берутся деньги, и кто ими распоряжается. Авторитеты решают многое, личности, а не деловые дискуссии», «компания очень большая, неповоротливая и непрозрачная»

По словам информантов ситуация внутри компании сможет наладиться лишь тогда, когда появится возможность стать более «западной, более мобильной, более гибкой компанией, которая не заиклена на своих положениях и регламентах».

2.2. Кейс Siemens AG и SAP AG

Один из важнейших институциональных контекстов для российских специалистов в Германии, – крупные немецкие концерны, ориентированные на мировой рынок и имеющие представительства по всему миру.

Компания Siemens AG представлена в 190 странах мира, имеет более ста филиалов в Германии. Головные офисы находятся в Мюнхене и Берлине (Германия). В компании занято около 400 тысяч работников по всему миру. Основными производственными направлениями этой компании являются электроника, электротехника, медицинское оборудование, системы автоматизации.

Компания SAP AG занимается производством программных продуктов, сопровождающих бизнес, и является одной из крупнейших компаний такого профиля в мире. Концерн имеет около 120 дочерних предприятий и около 50 тысяч работников по всему миру.

Обе компании входят в базу расчета фондовых индексов DAX и Dow Jones Euro Stoxx 50.

Было проведено три интервью с работниками SAP – российскими специалистами, работающими в головном представительстве компании в Вальдорфе, и три интервью с работниками Siemens – два российских специалиста из филиала Siemens в Карлсруэ и один менеджер-немец из филиала в Эрлангене. Компании представляют интерес для исследования по следующим причинам. Имея по сути транснациональный характер, они являются крупными игроками глобального рынка и оказывают непосредственное влияние на унификацию производственных, организационных и бизнес-стандартов в мировом масштабе. Кроме того, можно предположить, что крупные корпорации имеют собственную, «западную», но, тем не менее, уникальную, корпоративную культуру и корпоративный имидж, более или менее распространенный и поддерживающийся внутри компании и оказывающий влияние на организацию труда и взаимоотношений в компании в целом. Информанты отметили некоторые особенности, присущие обоим предприятиям и отличающие крупные концерны от малых, которые теоретически можно экстраполировать на другие подобные предприятия и на весь институциональный контекст в целом. Тем не менее, некоторые информанты высказывали мнение, что невозможно выделить типичные характеристики, отличающие немецкие предприятия от других, поскольку сами немецкие предприятия могут разительно отличаться друг от друга атмосферой, корпоративными отношениями и т. д.

«Берем Штутгарт, Мерседес. Что это – это большая корпорация. У них есть свой собственный мерседесовский стиль. На мой взгляд, это чудовищная вещь. Это изнутри одна из самых неприятных фирм, которые мне приходилось наблюдать. Это очень формально все, это какие-то непрерывные интриги, масса какой-то политики, понимаете, о чем я говорю, да? И вот переходим дорогу. Фирма не меньших масштабов, я не знаю, кто больше, кто меньше, но близкое, по крайней мере, – фирма Бош. Это совершенно другая история. Это фирма, которая внутри себя культивирует такую инженерскую, в кавычках, культуру. Где ходят какие-то бородатые мужички в растянутых свитерах, в курилке обсуждают работу и какие-то гениальные идеи. И все это тоже замечательно работает. Какая из этих культур более немецкая – вот, скажите мне. И то, и то, на мой взгляд, очень немецкое».

Несмотря на иерархический характер организации управления, взаимоотношения между работниками и менеджментом на крупных предприятиях часто описываются как демократичные и открытые.

«...у всех сотрудников более менее нормальные, хорошие, человеческие отношения друг с другом. Нет такого, что начальник по телефону орет на подчиненных, командным тоном говорит копать отсюда и до обеда».

«А в основном все было очень демократично».

Отмечается, например, отсутствие дресс-кода, скользящий график работы, построенный на доверии к работнику.

«Я могу появиться официально, я могу появиться в любое время. По-моему, до 11 или до 12 часов можно прийти. А если нет, то просто можно позвонить и предупредить, почему я не приду. Т.е. там никто не контролирует».

«Но поскольку тут не конвейер, то приходиться можно, когда хочешь – можно прийти в 7, можно в 9, в 10».

«Нет никакого дресс-кода, никто не говорит, как ходить. В чем ходить. Люди вот сейчас летом будут ходить в шортах, в сандалиях, в майках с коротким рукавом до неприличия».

Нормальным считается отношение к работнику как к носителю ноу-хау, как к важному фактору эффективности предприятия, как к человеку, выполняющему непосредственную работу. Залогом прогресса в выполнении поставленных задач считается создание соответствующей атмосферы в коллективе.

«У нас начальник знает, что без своих подчиненных он ничто. Начальник один ничего сделать не может. Что он может сделать, это хорошо распорядиться или дальше продать или преподать труд своих подчиненных. Чтобы ему хорошо преподать это наверх, нужно, чтобы сотрудники снизу были довольны. А чтобы они были довольны, к ним нужно относиться как к людям. Поддерживать человеческие отношения».

Доверие является, пожалуй, ключевым моментом во взаимоотношениях между руководством и работниками, что делает формальные системы контроля выполнения задач излишними. В целом можно сказать, что ненапряженная атмосфера на предприятии или в группе способствует бесконфликтности коллектива в целом.

«У меня есть моя работа, которую за меня делать никто не будет. Если я ее делаю, то все довольны и никаких проблем особых нет. Т.е. в этом отношении все достаточно просто. Я стараюсь не особо злоупотреблять всем этим доверием. У нас все держится на достаточно таком хорошем полном доверии».

Кроме того, важным пунктом в управлении текущей деятельностью специалистов является их вовлечение в процесс принятия решений, касающихся текущей работы.

«...надо было презентации и какие-то работы показывать, показывать, что мы сами придумали, что мы хотим изменить, что мы хотим добавить, что нам не нравится. Они могли с этим соглашаться или не соглашаться».

Респондентами отмечается заинтересованность вышестоящего руководства в статусе работы над проектом, в происходящем на рабочем месте и т. д.

«Например, шеф нашего шефа приезжает к нам специально раз в неделю. Он работает не тут, а в Нюрнберге. Спрашивает, как дела и так далее. С ним можно вполне общаться напрямую. Он сам лично узнает статус проектов и так далее».

Однако, несмотря на такой подход к управлению, на крупных предприятиях наблюдается затрудненность неформального общения и личного контакта с коллегами. Очевидное объяснение этому феномену в том, что на крупных предприятиях разделение труда и специализация

работников имеют высокую степень, так что пересечение обязанностей и заданий между коллегами отсутствует. Таким образом, каждый делает свою работу, имея при этом малое количество точек соприкосновения для личного общения.

«Я могу целый день просидеть и с коллегами не общаться. У меня свои дела, у них свои дела. Мы работаем. Если у кого-то есть какой-то вопрос, то меня спросят, и я отвечу. Если у меня есть какой-то вопрос, то я спрошу и отвечу».

Этой ситуации способствует также и то, что кадровая политика в больших концернах является полноценным институтом со своими нормами, правилами и формальностями. Так называемый team-building, мероприятия по поддержанию командного духа в рабочей группе, институционализирован и реализуется по принципу top-down. Имеют место инициативы сверху, которые могут приниматься или не приниматься работниками. Так, на Siemens, например, рабочие группы имеют запланированные в бюджете возможности неформальных встреч в нерабочее время, которые, однако, по словам информантов, редко принимаются во внимание. Не финансируемые из бюджета инициативы «снизу» для неформальных встреч практически не встречаются или труднореализуемы.

«Например, у нашей группы было в бюджете заложено два раза в год сходить в ресторан, просто так поесть... Просто вечером тоже несколько раз с коллегами встречались. По возможности, потому что людей скоординировать достаточно тяжело. Двух-трех еще можно, а больше пяти – там уже... сложно».

Это наблюдение связано также с общей формализацией и бюрократизацией рабочих процессов на крупных предприятиях, которые особенно бросаются в глаза при сравнении их с малыми. Важная роль и большое влияние бюрократии отмечается, в том или ином смысле, всеми информантами. По словам опрошенных, практически везде бюрократизация превосходит допустимые нормы и затрудняет решение общих текущих вопросов.

«Сиенс – это достаточно большая фирма, и у них очень медленная бюрократия. Слишком разрослись. Сейчас, правда, пытаются от этого уйти, разогнать. Но... Вот процесс принятия человека на работу занимает несколько месяцев. Разогнали почти всех секретарш».

«Вот в больших фирмах, как САП, очень развита бюрократия. Понятно, что должна быть какая-то отчетность, какой-то контроль за сотрудниками, за рабочим процессом, но бюрократия превосходит все видимые нормы».

«Сиенс приспособился к современным условиям: ничто не решается без бумаг и адвокатов».

Бюрократия является также, по мнению опрошенных, серьезным барьером на пути карьерного роста.

«Ротации как таковой нет, только если люди уходят на пенсию... Большая фирма. Большая бюрократия. Много старых работников. Карьерный рост сложен. Но это сложно и в других больших фирмах. Что в SAP, что в Bosch, что в BMW».

Однако, это не единственное препятствие в карьере для российских специалистов на крупном западном предприятии. Информанты отмечают общую затрудненность карьерного роста для иностранцев. Объясняется такая ситуация часто культурными различиями – в общем смысле – и языковыми трудностями.

«Ну, скажем так, практически шансов здесь вырасти до какого-нибудь менеджера, большого менеджера, у русского нет».

При этом возможность карьерного роста используется менеджментом в качестве способа мотивации работника, особенно, при необходимости принять непопулярное решение или провести неудобное преобразование или реформирование на предприятии.

«Они завлекали всякими возможностями, например, говорили, что если ты вот был просто программистом, то если перейдешь, то станешь сеньером-программистом или архитектором, ну или менеджером, т. е. будешь руководить другими людьми. Они завлекали, как могли».

Типичным для крупной корпорации является также и периодическая смена специализации или направления работы специалиста и, в особенности, менеджмента. Считается, что такая ротация способствует мотивации не только управленческих кадров, но и рядовых специалистов, которые продвигаются по карьерной лестнице вместе со своим руководителем.

«У西门енса в Германии существует, напротив, правило, что работники должны каждые три-четыре года менять направление деятельности или двигаться выше по карьерной лестнице. Если меняются шефы, то это дополнительно мотивирует и работников, которые надеются занять место руководителя, для этого они готовы прилагать усилия. Такая ротация вносит движение и мотивированность в предприятие».

Последним общим пунктом, отмеченным всеми информантами, является политика предприятий по повышению квалификации работников. Крупные концерны заинтересованы в том, чтобы их работники постоянно развивались и приносили в работу новые знания и идеи. С другой стороны, важно также, чтобы специалист чувствовал собственный рост и интерес к росту.

«Тут проводится достаточно много всевозможных там семинаров. Они очень сильно заботятся о том, чтобы дать сотруднику возможность каким-то образом... ну, что бы ему не было скучно. Т.е. если он хочет подучиться, то, вот, пожалуйста – они с удовольствием пытаются это предложить».

«По договору мы имеем сейчас право пройти два курса в год. Ты говоришь, мне для работы желательно пройти то и то».

Важно также отметить, что крупные предприятия характеризуются опрошенными как очень привлекательные с точки зрения социальной защищенности. Большая фирма не дает, очевидно, пространства для реализации собственных идей или профессионального и карьерного роста, предлагая взамен стабильность и отсутствие рискованных параметров. Работа на таких предприятиях носит, скорее, рутинный характер.

Таким образом, эмпирический анализ выявил следующие характерные особенности, данного институционального контекста:

- высокая степень бюрократизации и затрудненность карьерного роста;
- но, несмотря на это, достаточно открытые отношения внутри коллектива, что сказывается на мотивации работников и рабочей атмосфере;
- высокая степень специализации труда, что затрудняет соприкосновения между работниками в группе;
- высокая степень рутинизации рабочих процессов;
- team-building и предоставление возможностей дополнительного образования как неотъемлемые институты кадровой политики;
- социальная защищенность и гарантия стабильности будущего, ощущаемая рядовым работником.

3. Индивидуальное измерение – социокультурный портрет эмигрировавшего специалиста высокой квалификации

В этой части работы мы опишем социальный портрет российского специалиста-эмигранта в Германии. Анализ учитывает как высказывания немецких менеджеров, дающие прямую характеристику российским работникам, так и рефлексии по поводу собственной профессиональной биографии самих российских специалистов. На основании этих материалов мы определили общие социальные черты, указывающие на определенный профессиональный хабитус российских специалистов, сформировавшийся во время учебы и работы в России. Одновременно с этим были выявлены и различия в профессиональных карьерах в Германии. В рамках нашей выборки мы выделили два типа карьер: «карьера исполнителя», работающего на большую корпорацию, и карьера с более высокой степенью риска, связанная со сменой нескольких рабочих мест в малых и средних высокотехнологичных предприятиях и, в конечном итоге, с основанием собственного бизнеса или работой независимым консультантом. Такую карьерную траекторию мы условно обозначили как «карьера предпринимателя». Нужно заметить, что наша выборка не была сделана на основании теоретических предположений о возможных карьерных путях российских специалистов за рубежом. Поэтому предложенная типология базируется на индуктивном анализе и не является исчерпывающей. Несмотря на это, мы предполагаем, что выделенные нами типы можно назвать эмпирически обоснованными. Обе карьерные траектории частично обусловлены структурными возможностями профессиональной эмиграции в Германию и особенностями профессионального хабитуса российских специалистов.

3.1. Профессиональный хабитус российских специалистов

По словам наших собеседников, российские специалисты в Германии обладают особым профессиональным хабитусом, который определяется тремя характеристиками:

- 1) универсальной квалификацией работников, приобретенной в российской системе образования, в отличие от узкоспециализированных навыков немецких специалистов,
- 2) ярко выраженным индивидуальным стилем работы,
- 3) особым отношением к профессии как к призванию, в отличие от ориентированных преимущественно на карьерный рост западных специалистов.

3.1.1. Универсализм

Все наши собеседники, в том числе и немецкий менеджер, имеющий длительный опыт работы в московском филиале Сименса, отмечают, что главное отличие между российскими и немецкими специалистами – это отличие в профессиональных навыках, полученных в разных системах образования. Высшая школа в России готовит, по словам информантов, универсалов, в то время как немецкие высшие заведения скорее ориентированы на четкую специализацию, которая закрепляется дипломной работой, часто сделанной в кооперации с наукоемкими предприятиями.

Сравнительная оценка немецкой и российской систем образования неоднозначна. Интересно, что российские специалисты, работающие на крупные немецкие предприятия с высоким уровнем разделения труда и, следовательно, с высокой специализацией, высоко оценивают немецкую систему образования и не видят преимуществ российской. Один из наших собеседников так противопоставил российскую и немецкую системы образования. В Германии

«...ребята приезжают и занимаются какими-то реальными вещами, потому что большинство или, я не знаю, 90 процентов Diplomarbeiten, Studienarbeiten, Doktorarbeiten – здесь это реальные вещи, связанные с промышленностью... Но в технических специальностях большинство, грубо говоря, работ, имеют какой-то базис под собой, имеют реальные основания. И они очень часто делаются в кооперации с предприятиями... Здесь производственная практика – это реальный процесс, и вот, например, в нашем отделе постоянно сидят какие-то студенты... То есть здесь студенты на производстве занимаются реальными вещами, участвуют в реальных проектах».

В России образование построено на принципе:

«все занимаются откровенной ерундой». «Ни одна нормальная курсовая работа... Вот за четыре года учебы там все курсовые работы, которые мы писали, это была ерунда, высосанная из пальца. Наверное, процентов 80 дипломных работ, которые у нас писались, – это... я не скажу, что работы плохие были, они были хорошие, ребята старались, но это на хрен никому не нужно. Они писались ради самой работы, а не ради того, чтобы науку вперед продвинуть или пользу промышленности принести».

Управленческий аппарат тех же крупных предприятий, например, опрошенный нами немецкий менеджер, наоборот, подчеркивает преимущества универсального подхода к обучению специалистов в России. Универсалы, по его мнению, лучше, чем узкие специалисты, так как каждый универсал может стать узким специалистом. Но не каждый специалист может стать универсалом. Сегодня предприятия должны быстро приспосабливаться к изменяющейся структуре рынка и поэтому предпочитают таких сотрудников, которые после нескольких лет работы в одной

области могут поменять сферу своей деятельности, а не тех, кто будет всю жизнь заниматься одной темой.

Несмотря на неоднозначную оценку российского универсального подхода при обучении наукоёмким специальностям, профессиональные биографии наших собеседников показывают, что так называемый универсализм российских специалистов, то есть привычка работать на нескольких «фронтах» одновременно, поиск новых вызовов и готовность к самообучению и квалификации прямо на производстве был функционален в российском контексте. «Профессионал с универсальным подходом ко всему» был неформальным требованием при принятии на работу и навыком, ожидаемым коллегами и начальством.

«Туда я тоже пришел как технический директор, как компьютерщик. Деятельность была... ну, когда человек занимается всем – от факсов до серверов».

«Начинал как специалист-электронщик, чинил машины-компьютеры, еще, когда большие, не персональные они были. Потом программированием занимался... Наши программисты чем хороши... У нас большой... скажем так, за счет того, что у нас очень большой доступ к нелегальным программам, мы знаем много. И у нас очень большой кругозор».

Один из собеседников описывает свое первое место работы в России кратко и однозначно:

«Человек нужен был как всегда со знанием всего».

Одна из собеседниц считает требования российских компаний – делать все и сразу невыполнимыми и малоэффективными:

«Развалила себе здоровье полностью, потому что у меня не было нормального персонала. С меня все требовали, но я не могла ничего решать. Ужасные условия работы, ужасный пензум. Я там просто делала все».

3.1.2. Индивидуализм

Индивидуальная ответственность за реализацию поставленной задачи называлась многими как еще одна специфическая черта российских сотрудников:

«...Отличие русских специалистов от немецких в том, что русские могут работать единолично. То есть он может, грубо говоря, сесть и от забора до обеда все это сделать, причем быстро и качественно... не умея делегировать эти обязанности... нет опыта, не обучены».

«Я стал вести собственный продукт. Это было очень интересное время, то есть я практически с нуля сделал собственный продукт».

«Для меня было самое классное время, когда ни от кого не зависишь и сам решаешь... А главное – вне организации. Я не люблю организации и плохо функционирую с авторитетом. А тут – дают сложную, интересную задачу и никто не вмешивается».

3.1.3. Профессия как призвание

Одной из ярких характеристик российских специалистов за рубежом является и особое отношение к профессии. Профессиональная деятельность и профессиональный рост описываются ими как важная составляющая их жизненной стратегии. При этом, профессиональный рост не обязательно должен сопровождаться карьерным продвижением. Наоборот, карьерный рост, по мнению собеседников, часто препятствовал их профессиональному совершенствованию. Эта ориентация на профессию как призвание прослеживается как и в их историях об обучении в российских высших заведениях, так и в их отношении к выполнению профессиональных задач на рабочем месте.²³²

«Но основной фокус был на учебе. Мне нравилось то, что мы учили. К четвертому курсу у меня была зачетка без единой четверки, мне это дальше несло, я был самый крутой и суперзвезда и так далее. Я был, наверное, лучшим студентом со своего курса по информатике... Я написал и опубликовал в 22 года книжку по языку программирования... То есть, ничего такого серьезного, взял, разобрался с технологией, написал книжку».

«Мне было очень сложно оторваться от разработки, потому что я себя, собственно, измерял и мое мерило успеха – это то, насколько хорошо я разрабатываю, насколько хорошо получается софт».

«А я мог... я просто очень быстро вникаю в проблемы, которые у них на самом деле есть, и я могу очень быстро разложить структуры и решения, как мы это можем сделать и почему мы это можем сделать. И из меня сразу начинает переть мой программистский энтузиаст, а для клиента это суперздорово, когда они видят техника, у которого горят глаза на их проект и их это очень сильно подкупает... «

Переезд в Германию и работа на немецкую фирму рассматривались многими собеседниками как возможность профессиональной самореализации. В меньшей степени они описывали решение переезда как рационально продуманную стратегию карьерного роста. Возможности более высокого заработка играли для большинства из них второстепенную роль²³³. Некоторые переехали всей семьей в рамках программы миграции российских немцев или еврейской миграции. Некоторые последовали за своими женами:

«Ну, не то чтобы мы специально искали место за границей, так получилось, что она то там посмотрит, то в Швеции была несколько месяцев, во Франции была несколько месяцев, в Германию приехала... Ну здесь прилегло, вроде как, нормально, в университете. Через несколько

²³² Разумеется, на основании нашей выборки нельзя утверждать, что отношение к профессии как к призванию присуще всем российским специалистам в наукоемких областях промышленности. Возможно, что профессионально глубоко мотивированные специалисты скорее, чем мотивированные на карьеру, принимали решение продолжить свою трудовую деятельность за рубежом. Доминирующее в нашей выборке отношение к профессии как к призванию может быть результатом социальной селекции мигрировавших специалистов в пользу более профессионально мотивированных.

²³³ Нужно отметить, что профессиональная самореализация была не единственной, и для некоторых собеседников не главной причиной переезда в Германию.

месяцев я подъехал, чисто попробовать, то есть не было желания эмигрировать. Ну, а попробовали – нам и понравилось».

Еще одна причина – это положительное, и даже восторженное отношение к международной мобильности как таковой, желание «посмотреть мир»:

«Моя цель была не столько уехать, сколько мир посмотреть».

«А потом я понял, что мне надо что-то менять. Потому что это все слишком уж на болото было похоже. Я понял, что глупею в этой ситуации. В принципе, особенно тогда нужно было жизнь программиста в тонусе держать. Надо было себя постоянно развивать».

«Мне интересны инновации. Практически все, что я делаю... я всегда вижу решение, как это можно сделать намного круче, причем не просто оптимальнее, а реально вывести на новый уровень. Иногда это срабатывает, иногда нет. Понятно, когда-то это получается, а когда-то просто не реализуется. Мне очень важно, что у меня есть эти шансы. И если некоторые из них сыграют – может получиться вообще что-то восхитительное».

Отношение к профессии как к призванию вызывает неоднозначное отношение к карьерному росту. С одной стороны, в случаях, когда карьерная позиция, по мнению наших собеседников, завышена и не соответствует их профессиональным навыкам, возникает определенное недовольство своими способностями и неуверенность в себе.

«Я бы сейчас себя тогдашнего не оценил на senior... С точки зрения звания все было нормально, то есть доктор и та должность, то есть формально круто, но на самом деле тогда мои знания еще не соответствовали, был слишком молод... Я считаю, что это должно быть друг с другом скоординировано, потому что... вопрос не в том, как моя позиция называется, а чтобы было четко понятно, какие у меня обязанности и соответствую ли я этим обязанностям».

С другой стороны, карьерный рост часто противопоставляется возможностям профессиональной самореализации. Так, например, один из успешных сотрудников крупной немецкой фирмы считает недостатком своего карьерного продвижения то, что он не решает больше реальных технических задач. Трансформируясь в менеджеры, он так или иначе отходит от главной составляющей своей профессиональной деятельности.

«Я вижу для себя развитие следующим образом – я сейчас руководитель группы, следующий уровень будет руководитель разработки или главный архитектор, я буду вести персонал, но это будут не разработчики, это будут группа архитекторов, которые дальше делегируют... Опять же, для меня это будет болезненно, потому что я еще дальше буду удаляться от собственно кода, что мне очень нравится».

Отношение к профессии как к призванию, универсализм и индивидуализм российских специалистов трансформируются в преимущества и недостатки российских сотрудников в разных организационных условиях. Иногда эти качества препятствуют развитию и карьерному продвижению специалистов. При определенных условиях, те же качества могут стать их сильными

сторонами. Особенно ярко выражена разница в оценках собственных качеств и способностей между собеседниками, которые скорее соответствуют типу специалиста-исполнителя, работающего на крупном предприятии, с одной стороны, и тех, кто ближе к типу предпринимателя, профессионально реализующего себя в консалтинговой сфере или в сфере малого бизнеса.

3.2. Профессиональная карьера исполнителя

Интересно, что большинство наших собеседников предпочли большие предприятия, работающие в сфере технических инноваций. Эти предприятия характеризуются высокой степенью защищенности персонала, высокой степенью разделения труда и специализации, относительно высокой бюрократичностью и иерархичностью организационной структуры. Одновременно с этим, они характеризуются более низкой зарплатой по сравнению с зарплатами на малых предприятиях, в консалтинговой деятельности и в предпринимательстве. Высказывания наших собеседников показывают, что они выбрали именно такие «защищенные карьеры» потому, что считали, что смогут меньше думать о заработке и заботиться о самопрезентации, а больше концентрироваться на своей основной профессиональной деятельности, в том числе, успешно сочетая ее с личной жизнью и семьей.

«...Я на деньги совершенно не завязан. У меня все есть, мне не надо ничего покупать. Я могу сейчас с двумя звонками перейти на шестизначный оклад, но я буду рваться на британский флаг в каком-нибудь консалтинге. Не видя семьи и так далее, это вариант, который у меня есть сегодня, сейчас. Но на фиг мне это надо».

Социальная защищенность и стабильность были решающими для поступления на работу на большие фирмы. Один из наших собеседников, работавших и на малых предприятиях, и в системе свободного консультирования, так описывает причины своего перехода на крупное предприятие:

«Тогда действительно очень много крупных фирм разорились. До этого было достаточно жирно, то есть за месяц можно заработать 10.000 легко. На фирме были все условия, можно было хоть ночевать... Потом все они разорились... 2005 год – это год, когда фирмы начали брать людей, но уже на постоянную основу... (Попал в крупное предприятие – примечание авторов), и стало спокойнее. Просто еще семья, ребенок... Как фрилансер ты можешь заработать быстро, но это нерегулярно».

Работники крупных предприятий отмечали, что одной из проблем для них была узкоспециализированная деятельность. Особенно сложно было молодым специалистам, недавно закончившим российские учебные заведения.

«Самая большая проблема в том, что нам давали очень мало практических знаний. Теоретическая подготовка была очень сильная, а практическая – очень-очень слабая. И это большой-большой минус». «Если брать средний уровень российского специалиста и западного специалиста, то в узкопрофильном направлении мы от них отстаем, конечно. Т.е. если он (немецкий специалист – примечание авторов) учился чисто на программиста, то они обычно сильнее нас».

Несмотря на это, российские специалисты считают, что они, как раз благодаря своей гибкости и универсальности знаний, быстро приспосабливаются и осваивают новые профессиональные задачи.

«У наших ребят очень сильная работоспособность. Мы, допустим, достаточно гибкие по сравнению с ними (с выпускниками немецких университетов – примечание авторов)... Если немец своему шефу может сказать – нет, я не буду это делать, потому что это не входит в круг моих обязанностей... – начальник ничего с ним не может сделать. Он скажет – Да, да, ну нет, так нет. А наши ребята, если к ним подходят, то они говорят – Да, окей, мы подумаем, как это можно сделать... Даже так часто и случается, когда немецкие руководители ко мне подходят, потому что они знают, что я сделаю».

Интересно, что наши специалисты выбирали карьерные стратегии, которые помогли бы им не оставаться в рамках узкой квалификации, а расширить ее. Смена отдела или технического проекта рассматривалась также как одна из важных сторон профессиональной мотивации.

«...За год до смены отдела я начал говорить шефу, что пора бы вообще поменять отдел. Я сижу тут пять лет. Довольно гибкое место, потому что такое очень узкоспециализированное. И я понимал, что если мне рано или поздно придется куда-то уходить, то опять же нет перспектив».

«На Сименсе нужно было делать то, чем я... Ну, грубо говоря, полностью на 180 градусов свою деятельность изменить. Последние три года в аспирантуре и до этого года два я занимался одной тематикой, в общей сложности пять лет. И в той маленькой фирме, куда меня брали, там, в принципе, нужно было заниматься похожими вещами. Мне это так все надоело... В общем, мне это все надоело, и я сказал, ребята, я хочу другими вещами заниматься».

Индивидуальная ответственность российского сотрудника за поставленную задачу, желание все сделать самому оказывались на крупных предприятиях редко востребованы, воспринимались как недостаток, и переинтерпретировались собеседниками как неумение эффективно распределять работу или неумение работать в команде.

«Для того чтобы делегировать, нужно позволять своим сотрудникам делать ошибки. На этом я себя очень четко словил. Я знаю, что то, что он сделал, неправильно, мне это не понравилось. Соответственно, я не даю ему работу, делаю это сам, больше нагрузка, он не растет, я не даю ему фидбек о том, что он что-то сделал неправильно. Получается, я сижу, у меня куча заданий и я не могу с ними справиться».

«...Чего мне не хватает, – коммуникативности. Коммуникативность – это краеугольный камень работы в САП. Ну, меня вот шеф мой постоянно ругает, что я недостаточно коммуникативен, не участвую в обсуждениях отдела. Ну а я всегда привык участвовать тогда, когда мне есть что сказать. Немцы, они участвуют всегда – когда им есть что сказать, а особенно, когда им нечего сказать».

Несмотря на самокритичную позицию по отношению к собственным коммуникативным способностям и первоначальный мотив трудоустройства, не ориентированный на карьеру, интервью показывают, что работающие в Германии российские эмигранты приспосабливаются к новым условиям. Особенно успешны те, которые начинают играть по правилам карьерного роста и требуют формального признания их профессиональной экспертизы в рамках организационной иерархии и при контакте с клиентами.

«Меня это, конечно, радовало, как хорошо у меня все идет и развивается, растет самооценка... На самом деле, я очень сильно завязан на вот эти вот успешные вещи... Меня радует, что у меня «доктор» стоит на визитках, меня радует, что я сейчас руководитель своей группы».

«Я получил тогда, у меня было две новые должности, они на самом деле такие, скорее, номинальные, потому как за рамки простого разработчика я уже понемногу выходил... Я назывался техническим руководителем, потом назывался техническим руководителем линейки продуктов, моего продукта. Потом техническим руководителем всех веб-продуктов фирмы. Я просто руководству говорил, типа, товарищи, что-то как-то не совсем подходит то, что я делаю, давайте напишем на визитке что-нибудь другое... . То есть когда получают проект, очень хорошо иногда бывает, если присутствует какой-то хороший техник, который может очень быстро рассказать, что и как. И хорошо, когда это какой-то ведущий человек».

3.3. Профессиональная карьера предпринимателя

Некоторые наши собеседники выбрали более рискованную, с профессиональной и экономической точки зрения, карьеру свободных консультантов в малых инновационных фирмах или начали свою предпринимательскую деятельность. Такие профессиональные карьеры мы назвали карьерами «предпринимателей». Для предпринимателей, также как и для «исполнителей», важным мотивом для выбора места и стиля работы была возможность профессиональной самореализации. Они подчеркивали, что именно в этих, не обремененных структурами больших корпораций сферах деятельности, они наилучшим образом смогли реализовать свой особый «российский» потенциал. Их универсальное образование и индивидуалистский подход к профессиональной ответственности были более востребованы именно в слабо институционализированных профессиональных контекстах. Особенно положительно они отмечали работу вне зависимости от начальства и четких правил организационной иерархии.

«Я для себя говорю, что вот SAP или IBM, а у меня там много знакомых – это пенсия. Понятно, там можно расслабиться и получать удовольствие. Но при этом тоска».

«Они меня привлекли тем, что стартовали новый проект и им как раз нужны были идеи. Нужны были новые идеи, и я как раз пришелся ко двору».

«Я здесь девять работ сменил... Две первые были, соответственно, веб-агентуры, и я там был веб-программистом. Остальные компании были с другими профилями. Вообще, профили были очень разными. Я сейчас работаю в Телекоме, это совсем другой профиль. Вернее, я работаю на Телеком. Фактически, я работаю на себя».

«Лично мне нравится делать что-то с нуля. То есть, если есть задача – сделать какой-то коммерческий проект, набрать людей, выяснить условия, при которых это все должно работать, быть техническим директором. Не коммерческим, а именно техническим... Получалось же, что все это было как-то грустно, и я зарабатывал деньги не тем, чем хотел... Потому что я беру какой-то проект, проект заканчивается, и дальше я себя чувствую невостребованным. А раз я все равно работаю по проектам, давай я попробую так по проектам и работать. И я стал работать как фрилансер».

Выбор независимой от больших корпоративных структур деятельности был связан и с потребностью определить свою социальную позицию в контексте эмиграции и отделить себя от других наемных специалистов из-за рубежа. Для одного из собеседников было важно не ощущать себя массовым мигрантом в Германии, «индусом», нанятым на работу в качестве нового высококвалифицированного гастарбайтера.

«В эмиграции самое главное – ни одной минуты не ощущать себя индусом... Вот главное – не оказываться в положении вот такого бедного эмигранта... Если с самого начала не давать попадать вот в этот вот... Это в программистском мире – быть индусом, это быть сезонным рабочим, как на немецких полях, это кто там, поляки или еще кто-то».

Позиция «свободного художника» и предпринимателя ставит их в особый социальный статус, сравнимый со статусом космополитов, находящихся выше национальных профессиональных контекстов. Работа на малый бизнес в системе инноваций, который и в Германии очень интернационален, по мнению собеседников, отменяет необходимость культурной и языковой адаптации и принятия правил игры, принятых в «провинциальных» профессиональных культурах Германии.

«И большой плюс от этой фриланс-работы, что я не должен участвовать во всех этих разборках в команде, когда кто-то на кого-то не так посмотрел, кто-то кого-то подсиживает».

«...Поехал в какую-то деревню под Штутгартом, в сотне километров оттуда, и приступил к работе на своих немецких работодателей... Конечно, эта публика в немецкой деревне была довольно неприятна... слово «деревня» здесь основное слово...

Я могу в качестве примеров сказать, что меня неоднократно мои коллеги и начальники приглашали на выходных посетить бордель. В качестве такого тим-билдинга и всего прочего. Понятно, что это долго продолжаться не могло, и видеть всю эту публику под носом мне очень не хотелось».

Наоборот, один из наших собеседников, основавший малое предприятие в Германии, утверждает, что как раз подчиненные и коллеги должны были приспосабливаться к его стилю работы. Он выстраивал свой стиль управления на индивидуалистском подходе к работе и особо акцентировал свое внимание на индивидуальной, а не коллективной ответственности подчиненных при выполнении задач. Этот «прямой» и «деспотичный» стиль управления вызывал недоумение коллег и подчиненных, но они привыкли и списывали его на особенности «высокомерного» характера нашего собеседника.

«Есть еще такой важный культурный момент, Вам, наверное, интересно будет – это индивидуалистическая активность. Немцы – народ очень коллективный и коллективно ответственный. Например, когда что-то не получится, типичным считается сесть вокруг стола и сказать, да, вот тут не вышло, мы все вместе что-то прозевали, давайте вместе думать, что мы вместе улучшим... Были какие-то мелкие, скажем там..., не трения... Когда я, будучи в руководящей должности, говорил, вот ты что-то сделал не так... А мне Макс говорил, вот слушай, а ведь может человек так обидеться, что ты его так прямо обвиняешь. Ну, а что такого, если этот человек действительно что-то прозевал... Естественно, все знали в нашей фирме, что Артем – это как они говорят «высокомерный» персонаж, который говорит, что думает, и не стесняется это делать. Но в общем, народ к этому очень быстро привык и это не вызывало никаких проблем».

Российские специалисты, выбравшие карьеру предпринимателя в Германии, не только смогли приспособиться к новым требованиям профессиональной и бизнес культуры, но и успешно использовать приобретенные в России формальные и неформальные профессиональные навыки. Их высокая профессиональная мотивация, универсальное образование и индивидуальная ответственность за выполнение поставленных задач помогали им успешно работать независимыми экспертами или основывать собственный бизнес. Различия в стилях управления или в стиле работы скорее воспринимались как индивидуальные особенности, а не как профессиональные недостатки или слабые стороны.

4. Заключение

Проведенный анализ эмпирических данных показал, что мотивы эмиграции российских специалистов могут быть различными. Это и личные причины, и эмиграция с образовательной целью. Часто потенциальный эмигрант имеет размытое ощущение, что самореализация в российском профессиональном контексте невозможна. Такое чувство не обязательно связано с реальными барьерами, с которыми российскому специалисту уже довелось столкнуться в России.

Достаточно распространенной можно назвать ситуацию, когда специалист эмигрирует в Германию с целью продолжения профессиональной карьеры, получая при этом финансирование от принимающей стороны. Многие защищают диссертации и работают какое-то время в академической сфере. Здесь важную роль играют условия, созданные для работы в «чистой» науке в Германии, когда не стесненные в финансовых средствах молодые ученые могут свободно «творить» (это зависит, конечно, от конкретной научной сферы, так как не все научные области одинаково финансируются; в данном случае хай-тек в смысле финансирования имеет преимущество перед, например, социальными науками).

«В какой-то момент у меня настало осознание того, что собственно то, что я сейчас делаю, в таком формате, исследования и так далее, что на самом деле я в России не вижу для себя возможности заниматься такими вещами. То есть, с таким отрывом».

«Я изначально здесь хотела попасть в аспирантуру, и, в общем-то, и попала. Я подала документы в аспирантуру, меня пригласили на собеседование... была до этого, после 4го курса, по

обмену, 2 семестра – в Ольденбурге. И когда здесь становится ясно, что делать дальше, что и где искать».

Со временем, однако, многие молодые ученые переходят на работу в промышленность, причины могут быть при этом разными.

«И вообще для себя решила, что в науку я больше ни ногой, что мне это все надоело, что я просто хочу работать».

Более важными являются на наш взгляд факторы, оказывающие влияние на окончательное решение остаться жить и работать в Германии. Среди этих факторов преобладают качество жизни в Европе и Германии и ощущение стабильности и социальной защищенности, что играет очень важную роль для всех информантов.

«...тут не только зарплата играет роль... Вы здесь пожили, вы представляете, что жизнь здесь немного отличается от российской. Вот мы с вами сидим в кафе в центре города... Жизнь другая».

«А человек, который не идеалист и у которого нет каких-то других факторов, они уже все на Западе. Люди хотят жить хорошо... Нельзя взять какие-то теоретические основы и их как матрицу применить в России. Нужно строить инфраструктуру, строить комфортную жизнь».

Кроме того, для типа эмигрантов-«предпринимателей» решающую роль играют также профессиональные причины и невозможность профессиональной самореализации в России:

«Вот, допустим, Сколково, – у меня нет никакого желания, ничего, туда лезть, этим заниматься. То, что сейчас происходит в России».

«В какой-то момент у меня настало осознание того, что собственно то, что я сейчас делаю, в таком формате, исследования и так далее, что на самом деле я в России не вижу для себя возможности заниматься такими вещами. То есть, с таким отрывом... Здесь есть вот эта прослойка ученых, которая собственно особенно не обязана ничего делать, то есть им просто дают бабло и говорят – исследуйте. Что-нибудь вы там сделаете, и куда-то это пойдет потом... Все двери были открыты, нужно было идти вперед. И отношение было всегда очень хорошее... Серьезным разработчиком я тогда еще не был, то есть, скажем так, большие деньги в Москве я бы точно не получил, соответственно я для себя там формата не видел особого... Фриланс, то есть, там, грызться за копейки мне тоже было неинтересно... И как-то я стал так формироваться, что я смотрел, что в Германии у меня есть возможности».

В целом, о возможности своего возвращения в Россию информанты высказываются не всегда категорично негативно, но почти всегда со скепсисом и сомнением. Ниже для ознакомления предлагается подборка высказываний на эту тему.

«Себя я в России не вижу. Может потому что я как-то уже... Я уже отвык от России. Я конечно, мобильный человек. Если мне предложат хорошую работу, я, может, и в Россию поеду...»

Если мне предложат хорошую работу в России, я, скорее всего, даже думать не буду. Потому что когда я езжу в Россию в гости к родителям, к друзьям, то каждый раз убеждаюсь, что я не хочу туда вернуться, потому что эта страна отдаляется от меня все дальше и дальше. Она отдаляется даже не в том смысле, что я там отвык, а тут привык. Она отдаляется по структуре по своей. По тому, как живет народ... На тот момент у меня был такой настрой. А сейчас я, анализируя ситуацию, сейчас я бы там не остался. Видя развитие страны последние 10 лет... Решение было правильное».

«Россию, скажем так, я практически исключаю. Даже не по рабочим параметрам, а просто из-за банальной социальной защищенности, которая для меня имеет значение. Там очень много рискованных параметров, которые я могу хорошо оценить, которые в общей сложности укладываются в нелицеприятную картину. Я не люблю рисковать, вообще, консервативен даже, в управлении своими рисками, поэтому я считаю, что это чисто математически очень невыгодная страна для проживания и для работы. Это математический факт».

«Нет, этого я точно не хотела. У меня в Новосибирске практически никого нет. Россия – страна, в которой без родственников, без квартиры довольно тяжело. Рынок съемного жилья довольно нехороший. Снимать какие-то дыры... Купить тоже тяжело. Возвращаться я не планирую. Большая часть моего курса уехала в Америку. Там у них русские лаборатории, они друг друга тянут. Есть несколько городов по Америке, где они кучкуются».

«Если брать чисто абстрактно, то меня это не пугает. То есть, я могу вполне поехать туда и в Москве жить и работать. Особенно, если зарплата в два раза больше (смеется). Какого-то барьера для этого нет совсем... просто поработать в Россию я бы поехал, но не без возможности-парашюта вернуться назад. Потому что, кто его знает, как оно где грохнет, когда и как и в какую сторону... Все знакомые из России затрудняются сказать, что будет через три месяца. Даже на больших фирмах».

«Возвращение? Я не знаю, честно говоря. Тут такая штука, что если бы мне предложили какое-то место хорошее в Питере, то я бы, наверное, и уехал бы. Т.е. я не сказал бы, что я сильно держался за это место. Просто я свое резюме постоянно поддерживаю, рассылаю его периодически в какие-то рекрутинговые фирмы. Но никаких предложений как-то не поступало».

Взаимоотношения на российских предприятиях не являются ключевыми факторами, влияющими на принятие окончательного решения, хотя оцениваются информантами, в общем, негативно в сравнении с немецкими. Российские специалисты не готовы возвращаться в нестабильные и дисфункциональные, с их точки зрения, организационные структуры российских предприятий. Они не готовы возвращаться в экономические условия коррупции, финансовой и правовой незащищенности.

Таким образом, модернизация экономики без изменения личного отношения индивидуума к процессу труда, к процессу зарабатывания денег, к собственной роли и собственным

возможностям в производстве, как показывает сегодняшняя ситуация, не является в достаточной степени эффективной. С другой стороны, именно культурные институты не поддаются настолько же быстрому реформированию, как экономическая система как таковая. Но именно в этом случае модернизация российской экономики могла бы приобрести необходимый комплексный, системный характер.