

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА

### В РОССИЙСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: НЕКОТОРЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ СУЖДЕНИЯ

МАРСЕЛЬ ВАН ДЕР ЛИНДЕН

#### 1. ЦЕНТРАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОЕКТА

Наш проект должен способствовать лучшему пониманию кризиса мотивации наемного труда в современной России. Посредством детального сравнительного долговременного анализа систем стимуляции труда в текстильной и металлообрабатывающей отраслях промышленности в Центральном промышленном регионе (особенно в Московской, Тверской, Ярославской и Владимирской областях) мы попытаемся реконструировать эффективность или неэффективность определенных систем стимулирования труда при заданных и изменяющихся условиях. В связи с этим цель проекта — раскрыть особенности российской культуры труда примерно с конца XIX в. и установить некоторые предпосылки возрастания производительности труда в современных условиях.

Ключевой вопрос — в какой степени существующие социальные нормы характерны для русской культуры? Являются ли они только продуктом десятилетий бюрократической плановой экономики, как полагают многие эксперты, или плановая экономика была продолжением других, появившихся ранее моделей поведения? Действительно ли «выпало» советское общество из «традиционного русла русской истории», как утверждают Александр Ципко и другие?<sup>1</sup> Или «естественно и полезно рассматривать советскую систему и ее историю в российской исторической перспективе», как заявляет Роберт Такер?<sup>2</sup>

Наш исследовательский проект предназначен для того, чтобы помочь разрешить этот вопрос. С этой целью будет рассмотрена небольшая, но важная часть социальных норм, а именно трудовые нормы. Какие методы стимулирования привлекали рабочих? Что побуждает их к работе, а что расхолаживает? Эти вопросы представляются ключевыми. Многие компании в России сегодня сталкиваются с проблемами, связанными со стимулами к труду, включая недостаток мотивации, пьянство на работе и т.д. Такие вопросы уже поднимались в СССР. Еще в апреле 1983 г. известный социолог Татьяна Заславская заметила в своем знаменитом докладе

на семинаре в Академии Наук, что советский рабочий класс характеризуется «низким уровнем рабочей и производственной дисциплины, безразличным отношением к работе, которую надо сделать, низким качеством труда, социальной инертностью, низким осознанием важности труда в смысле самореализации и низким уровнем трудовой этики». Заславская винила в создавшемся положении высокоцентрализованную управляющую и командную систему: «К людям относятся как к “винтикам” государственной экономической машины, и они ведут себя почти также послушно (и пассивно), как машины и материалы».

Здесь, как и в более широкой проблематике социальных отношений, возникает вопрос, может ли быть так, что плановая экономика только сохранила старые нормы поведения низших слоев общества. Ричард Хелли, например, пришел к выводу, что сталинизм «только довел до высшей степени» «пассивный» тип личности, но не создал его. Традиционно, русским крестьянам «приходилось работать в ритме и по плану, заданному кем-то другим, пассивность и отсталость были нормой, напористость и личная инициатива рассматривались как нетипичное поведение». Такое отношение «было принесено в промышленную сферу России в период индустриализации (1890-х гг.), и стало еще большим, когда Сталин запустил свой первый пятилетний план форсированной индустриализации в 1928 г.»<sup>3</sup>

Эти замечания приводят к следующим основным вопросам в нашей исследовательской программе:

1. Какие стимулы к труду существовали с начала индустриализации, и в каких сочетаниях?
2. Насколько эффективными были эти сочетания стимулов в их конкретном контексте?
3. Какими факторами вызывались изменения в сочетаниях стимулов к труду?
4. Что могут дать ответы на три первых вопроса для понимания текущей ситуации? Каким условиям должна удовлетворять система для того, чтобы увеличивалась производительность труда, а промышленная продукция стала качественной?

#### 2. ОСНОВНЫЕ ВВОДНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Промышленные предприятия — это организации, нанимающие рабочую силу для преобразования сырья в промежуточные товары и/или промежуточные товары в потребительские товары или средства производства. Рабочую силу можно получить либо экономическими средствами (наемный труд), либо физическим принуждением (крепостничество, рабство). Российская история, конечно, знает обе формы промышленных предприятий.

Отношение стоимости нанятой рабочей силы к размеру произведен-

<sup>1</sup> Московские новости. 1 июля 1990 г.

<sup>2</sup> Tucker R.C. Sovietology and Russian History // Post-Soviet Affairs. 8 (1992). P. 175—196, здесь P. 187.

<sup>3</sup> Hellie R. An Historian's Formulation of Gorbachev's Real Problems // Russian History. 16/1. 1989. P. 5—6.

ной продукции определяет производительность труда на предприятии. На производительность труда могут влиять различные факторы<sup>4</sup>:

1. Уровень применяемых технологий (энерговооруженность и оснащенность машинами);
2. «Социальные технологии» (разделение и организация труда);
3. Квалификация (образование и обучение рабочей силы);
4. Уровень жизни (питание, условия проживания, рабочие часы и т.д.);
5. Мотивация труда («уровень трудовой дисциплины и заинтересованность рабочих в результатах труда»).

В этом проекте мы сосредоточимся на пятом факторе — мотивации труда<sup>5</sup>. Если внимательнее посмотреть, то становиться очевидным, что мотивация труда состоит из двух основных компонентов — дисциплины и элемента творчества.

— «Дисциплина, — отмечал Макс Вебер, — это возможность того, что в силу привычки команда получит правильное и автоматическое выполнение в стереотипных формах у части данной группы людей»<sup>6</sup>. Уильям Чейз для российского контекста определил трудовую дисциплину как: «широкий ряд производственных особенностей и отношений к работе, [таких как] своевременный приход на работу; добросовестное выполнение своей работы; уважительное отношение к оборудованию, материалам и продуктам труда; выполнение инструкций мастеров и управляющего персонала; минимальное отсутствие на работе»<sup>7</sup>.

Творческий элемент необходим в любом трудовом процессе. Харви Либенштейн имел все основания заметить, что «чрезвычайно редко в трудовом контракте разбираются все детали работы. Правильнее доверить трудовые обычай, полномочия и мотивацию труда работодателю в той же степени, что и работнику»<sup>8</sup>.

Оба фактора весьма важны для функционирования промышленного предприятия. Всеобщий контроль и управление человеческим трудом невозможны, это доказывалось ранее многими авторами, включая Вильгельма Бальдамуса и Кристиана Брокхауса<sup>9</sup>. Управляющие всегда нуждаются в добровольном сотрудничестве работников. Тот факт, что «работа

<sup>4</sup> Barker G.R. Some Problems of Incentives and Labour Productivity in Soviet Industry. Oxford: Basil Blackwell, [1954?]. P. 6.

<sup>5</sup> Литература по этому вопросу огромна. Для предварительного ознакомления см.: Lawler E.E. III, Jenkins G.D. Jr. Strategic Reward System // Handbook of Industrial and Organizational Psychology / Ed. Marvin D. Dunette and Leaetta M. Hough. Vol. 3. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992. P. 1009—1055.

<sup>6</sup> Weber M. The Theory of Social and Economic Organization [Wirtschaft und Gesellschaft, Part I] / Trans. A.R. Henderson and Talcott Parsons. London [etc.]: William Hodge & Co., 1947. P. 139.

<sup>7</sup> Chase W. Workers, Society and the Soviet State: Labor and Life in Moscow, 1918—1929. Urbana and Chicago, 1987. P. 35.

<sup>8</sup> Leibenstein H. Allocation Efficiency and «X-Efficiency» // American Economic Review. Vol. 56. 1966. P. 392—415, здесь P. 407.

<sup>9</sup> Baldamus W.G. Efficiency and Effort: An Analysis of Industrial Administration. London: Tavistock, 1961; Brockhaus Ch. Lohnarbeit als Existenzgrund von Gewerkschaften. Frankfurt/Main: Campus, 1979.

по правилам» может быть эффективной формой поведения работника доказывает следующее: если рабочие начнут выполнять команды буквально, то выяснится, что эти команды всегда неточные и частично не согласуются друг с другом; словом, нарушится трудовой процесс<sup>10</sup>. Следовательно, абсолютный контроль невозможен, даже в экстремальных условиях<sup>11</sup>.

Эффективные трудовые процессы требуют двойной мотивации, работников, вовлеченных в них: с одной стороны, это «инструментальная ориентация работы»<sup>12</sup>, которая означает, что работник работает для того, чтобы заработать деньги (отвлеченный труд). С другой стороны, работники должны также иметь «целостную ориентацию», т.е. сосредоточенность на правильном обращении с определенными задачами работы (конкретный труд)<sup>13</sup>. Эти две ориентации никогда не находятся в полной гармонии.

### 3. ФОРМАЛЬНЫЕ И НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПРАВИЛА

Промышленное предприятие — это особый тип системы правил, который называли также *режимом правил*. Такой режим правил состоит из чего-то вроде «грамматики» норм, которая дает ответы на целый ряд вопросов, таких, как:

- кто свой и кто чужой (т.е. кто является членом организации или определенной ее части);
- какие деятельность, ресурсы, цели и результаты являются правильными и разумными;
- когда и где должны иметь место определенные виды деятельности?

Правила, используемые в организации, только частично формальны, т.е. утверждены уставными нормами и инструкциями. Важную роль играют также неформальные правила. Они «во многих случаях являются отражением формальных правил, но не всегда буквальным».

1. некоторые формальные правила обычно нормально работают, но являются предметом некоторой подгонки и переделки в конкретных условиях;

<sup>10</sup> Beck U., Brater M. Grenzen abstrakter Arbeit // Leviathan. Vol. 4. 1976. P. 178—215, 182.

<sup>11</sup> О нацистских концентрационных лагерях Баррингтон Мур заметил: «...надзиратели не могли контролировать, с помощью страха или других санкций, абсолютно все детали жизни заключенных. Некоторые области автономности, или хотя бы псевдоавтономности, приходилось оставлять заключенным, чтобы позволить им делать такие простые вещи, как идти на прием пищи и в спальные бараки в соответствующий момент» (Moore. Injustice: The Social Bases of Obedience and Revolt. Armonk, NJ: M.E. Sharpe, 1978. P. 70).

<sup>12</sup> Goldthorpe J. et al. The Affluent Worker (Cambridge, 1968); Hack L. et al. Klassenlage und Interessenorientierung // Zeitschrift für Soziologie. 1973.

<sup>13</sup> Beck, Brater. Grenzen abstrakter Arbeit. S. 186.

<sup>14</sup> Burns T.R., Flam H. The Shaping of Social Organization. Social Rule System Theory With Applications. London, etc.: sage, 1987. P. 107.

2. другие формальные правила, по существу, изменились в процессе работы, но еще можно найти следы старых правил в наблюдаемой практике;
3. определенные неформальные правила отражают «противоречия», основанные на интересах классовых, этнических или других групп, и в большей или меньшей степени являются отрицанием формальных правил;
4. многие неформальные правила мало или вообще никак не связаны с формальной системой. Они вводятся в областях, которые не покрываются или частично покрываются формальными правилами;
5. некоторые неформальные (мета-)правила разработаны, чтобы разрешать противоречия и двусмысленность в самих правилах»<sup>15</sup>.

Формальная структура организации, по выражению, введенному Джоном Мейером и Брайаном Роуаном, это «парадный фасад»; «фасад», потому что формальная структура не вполне определяет деятельность организации, реально она задает пределы для организационного маневрирования, как бы то ни было, формальный и практический уровни остаются свободно связанными. Атрибут «парадный» указывает на другую свободную связь: формальная структура должна подстраиваться под соответствующую общественную обстановку, если организация принимает меры, необходимые для ее выживания\*.

В случае расшатывания ненадежной связи между формальным и практическим уровнями, возникают две возможности: либо рушится фасад, и неформальные отношения преобладают, либо организационная практика исчезает и остается только фасад. Последняя возможность, кажется, стала реальностью в случае с коммунистическими партиями Восточной Европы, и этот пример показывает, что фасад может продолжать свое существование еще долгое время. Специалист в области исторической антропологии Ричард Роттенбург говорит в этом контексте о «зеркальном фасаде»: «в случае существования зеркального фасада попытки, которые делает наблюдатель, чтобы разглядеть здание перед собой, показывают ему только его самого на собственном фоне»<sup>16</sup>.

Режимы правил, конечно, могут быть нарушены или изменены. Реально идет постоянная борьба по поводу интерпретации и изменения существующих правил, которые постоянно оспариваются, вводятся и отменяются. «Такие мета-процессы — изменение порядков, противоречия и борьба действующих сил — ориентированы на поддержание или изменение определенных правил, подсистем и целых систем правил»<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Idem. P. 222—223.

\* Поскольку общественная обстановка сама заключает в себе различные части общества с разной логикой и разными системами ценностей, противоречия и расхождения могут иметь место.

<sup>16</sup> Rottenburg R. «We have to do business as business is done!» Zur Aneignung formaler Organisation in einem westafrikanischen Unternehmen // Historische Anthropologie. 2. 1994. S. 265—286, здесь S. 269.

<sup>17</sup> Burns, Flam. Shaping of Social Organization. P. 11.

#### 4. СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Одной из важнейших частей любой системы правил промышленного предприятия является свод норм, предписывающих поведение работников. Через формальные и неформальные правила управляющий состав руководит персоналом. За неправильное поведение следует наказание, а за правильное — вознаграждение. Эти меры принуждения и одобрения могут применяться произвольно (т.е. они могут быть применены по усмотрению начальства), или они могут ограничиваться (формальными или неформальными) правилами. В последнем случае полезно различать (а) составление этих правил; (б) наблюдение за соблюдением этих правил персоналом; и (в) наказание или поощрение работников, [не]выполняющих эти правила (*стимулы*). Конечно, для управляющих все равно остается широкое поле деятельности в плане их собственного усмотрения, хотя бы потому, что они решают, какое поведение работников является корректным и какие стимулы следует применять.

Исторически работники обычно предпочитали как можно большее ограничение произвола со стороны начальства и расширение сферы правил и мета-правил (правил составления правил)<sup>18</sup>. Американский социолог Филипп Сэлзник говорил о переходе от так называемого «“исключительного” контракта — согласно которому продажа рабочей силы мало сопровождается, если не сопровождается вообще, ограничениями и предписаниями относительно возможностей ее использования начальством — к “конструктивному” контракту и к “творческому арбитражу”, который устанавливает процедуры и ограничения в использовании труда»<sup>19</sup>. Майкл Бьюрэвой добавляет к этому: «Ограничения самовольных распоряжений начальства и произвольного управления, с одной стороны, и усиленная защита рабочих, с другой, отражают не только власть союзов и *внутреннего* управления, но также косвенное ограничение силы *внешнего* управления»<sup>20</sup>. При наличии высокоразвитого «конструктивного контракта» система правил становится относительно автономной, «потому что она обеспечивает воспроизведение отношений в производстве, защищая управление от самого себя, от своей тенденции к произвольным вмешательствам, которые подорвали бы согласие, достигнутое в данном конкретном производстве»<sup>21</sup>.

В гетерономных промышленных отношениях две компоненты мотивации труда (дисциплина и творческий элемент) являются результатом комбинации трех факторов: вознаграждения, побуждения и принуждения,

<sup>18</sup> Jacoby S.M. Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900—1945. New York, 1985, — здесь доказывается, что борьба профсоюзов с произвольными решениями начальства привела к бюрократизации американских промышленных фирм.

<sup>19</sup> Selznick P. Law, Society and Industrial Justice. New York: Russell Sage Foundation, 1969. P. 154, здесь цит. по: Burawoy M. Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism. Chicago and London: University of Chicago Press, 1979. P. 116.

<sup>20</sup> Burawoy M. Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism. Chicago and London: University of Chicago Press, 1979. P. 116.

<sup>21</sup> Idem. P. 117.

которые все вместе объясняют, почему рабочие в большей или меньшей степени имеют мотив выполнять свою работу по стандартам, заданным нанимателем: (1) вознаграждение, или предложение возможных поощрений, таких как заработка плата и другие выплаты; (2) побуждение, или призыв к солидарности; (3) принуждение, или угроза причинения вреда<sup>22</sup>. С этой точки зрения, относительный вес трех этих мотивов, который изменяется во времени и от работы к работе, определяет различные системы стимуляции труда.

**Вознаграждение** можно подразделить на три категории:

1. Прямые заработки, т.е. денежная оплата труда. Они могут далее быть разделены на:
  - a. вознаграждение за отрабатываемое время (повоременная оплата)<sup>23</sup>;
  - b. вознаграждение за результаты работы (сдельная оплата за каждую единицу продукции; комиссионные (для работающих в реализации продукции): работники получают процент стоимости продаваемой ими продукции; распределение прироста: групповые стимулы, которые частично связаны с приростом в производительности труда группы, уменьшением издержек, улучшением качества продукции и другими мерами успеха группы; распределение прибыли и система премий (связывают оплату труда с прибылью предпринимателя);
  - c. комбинации повременной и сдельной оплаты труда (гибриды).
2. Косвенные заработки, такие как страхование, оплата праздников и отпусков, дополнительные услуги и возможность приработков. «Так как эти меры обычно доступны для всех работников данного уровня, независимо от производства, то они реально не являются мотивирующими поощрениями. Однако там, где косвенные заработки контролируются начальством и используются для вознаграждений за конкретную работу, очевидно, необходимо рассматривать их как мотивирующие поощрения»<sup>24</sup>.
3. Невидимые заработки, т.е. не оговоренное контрактом присвоение работником товаров и услуг предприятия. Эта категория включает ряд форм заработка — открытые и легальные подработки, полулегальное присвоение чего-либо и незаконное воровство<sup>25</sup>.

**Принуждение** состоит из дисциплинарных правил и санкций за их нарушение. Принуждение может применяться для обеспечения дисциплины, но с трудом используется в качестве наказания за недостаточную творческую активность. Можно определить три области возможного применения принуждения<sup>26</sup>.

<sup>22</sup> Tilly Ch., Tilly C. Work Under Capitalism. Boulder, Co. and Oxford, 1998.

<sup>23</sup> Это является наиболее распространенным на Западе: в 1991 г. 86% наемных рабочих в США получали почасовую или помесячную оплату труда. См.: Ehrenberg R.G., Smith R.S. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. 4th edn. New York, NY: Harper-Collins, 1991. P. 412.

<sup>24</sup> Robbins S.P. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. 7th edn. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1996. P. 660.

<sup>25</sup> Dittin J. Perks, Pilferage, and the Fiddle: The Historical Structure of Invisible Wages. Theory and Society. 4. 1977. P. 39—71.

<sup>26</sup> Barker. Some Problems of Incentives. P. 98—99.

1. Область дисциплинарной ответственности, т.е. нарушение правил производства. Наказание может включать выговоры, понижение в должности (перевод на работу, ниже оплачиваемую за определенный период) и увольнение.
2. Область уголовной ответственности, т.е. нарушение уголовных законов, с соответствующим наказанием.
3. Область материальной ответственности. Наказание включает денежное или вещественное возмещение ущерба, понесенного предприятием в результате нарушения трудовой дисциплины.

**Побуждение** включает в себя стимулы, основанные на четырех главных мотивах: «(1) Гордость за умение или за высокие результаты труда; (2) патриотизм по отношению к предприятию; (3) желание всеобщего признания и одобрения; (4) неопределенное желание служить обществу»<sup>27</sup>. Эти мотивы очень сильно связаны с общим культурным контекстом. Иллюстрацией служит то, что отмечал в 1950-х гг. английский наблюдатель Баркер: «Стимулы, наиболее широко используемые в СССР, например, оказались бы в целом бесполезными или даже вредными в наших условиях. Поощрения, признаваемые социально значимыми и присуждаемые людям в виде спецодежды, медалей, орденов и значков, вызвали бы не соревнование за них, как за наглядные знаки высокого статуса, но замешательство и возможно даже презрение. В этом отношении СССР, возможно весьма удачно, располагал (а) традицией, на которой это оказалось легко построить, и (б) стартом с культурного уровня, который сильно зависел от докапиталистических условий, и где связь с “денежными отношениями” не была вполне развитой — во всяком случае не настолько развитой, чтобы было слишком сложно убедить рабочих принимать такие символы статуса как равные или сравнимые по значению с увеличением оплаты труда»<sup>28</sup>. Примеры побудительных стимулов включают: Книгу Почета предприятия (the «Book of Honour»), позитивную информацию об образцовых рабочих («их портреты и записи их достижений публикуются в соответствующих газетах, в зависимости от значительности сделанного ими. Они получают титулы “героев” и ордена, медали или значки, которые показывают всем встречным, насколько высок заработанный ими статус»<sup>29</sup>.

## 5. ПОМЕЩЕНИЕ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ В СООТВЕТСТВУЮЩИЙ КОНТЕКСТ

Обозначенные стимулы должны быть рассмотрены в двойном контексте: отношений на предприятии и в обществе в целом. В рамках предприятия уместны несколько аспектов.

<sup>27</sup> Idem. P. 113.

<sup>28</sup> Idem. P. 113—114.

<sup>29</sup> Idem. P. 115.

- Организация и технология отдельных трудовых процессов и степень результатов автономии рабочих. Сюда мы могли бы привлечь типологию трудовых процессов, разработанную немецкими социологами Михаэлем Керном и Хорстом Шумманном<sup>30</sup>.
  - Пространственные, временные и производственные связи между различными трудовыми процессами на предприятии как едином целом.
  - Внутренний выбор на поощрение и понижение в должности. Другими словами, существует ли внутренний рынок труда? «Появление внутреннего рынка труда требует, с одной стороны, чтобы рабочие, однажды нанявшись на работу, предпочитали оставаться с компанией и не занимались поисками работы где-либо еще, и, с другой стороны, чтобы компания пыталась заполнить вакансии из своего набора рабочих прежде чем набирать рабочих с внешнего рынка труда»<sup>31</sup>.
  - Наличие и роль автономных рабочих организаций (профсоюзов) на уровне предприятия.
- На практике эффективность стимулов также тесно связана с ситуацией в обществе. Это включает в себя:
- Важность денег в обществе. Денежная оплата сильно теряет в привлекательности, если приходится доставать потребительские товары через систему товарного обмена<sup>32</sup>, или если эти потребительские товары просто недоступны, и сложно купить что-либо в магазинах. Хиллел Тиктин справедливо заметил в 1970-х годах о Советском Союзе: «Для большинства населения, особенно вне больших городов, две вещи важнее, чем деньги: время (проведенное в очередях) и право на получение продуктов, если не говорить о значительной доле тех, кто выращивает их самостоятельно. Частные участки помимо аграрного сектора имеют широкое распространение. На втором месте, поскольку фиксированные государством цены не имеют отношения к стоимости, и существует большое количество товаров, которые недоступны большинству, их деньги имеют небольшую ценность. Поэтому премии в лишних пять или десять рублей для большинства рабочих незначимы. Они не будут работать лучше в ответ на такой стимул. Деньги, которые трудно потратить, не приносят большой пользы»<sup>33</sup>.
  - Внешний рынок труда: насколько велик реальный спрос на определенные категории рабочих в данном регионе или отрасли?
  - Конкурентоспособность предприятия (фактор, естественно, уместный только в условиях конкуренции). «Чем выше рисковый капитал (capital at risk) на одного рабочего, тем надежнее рынок фирмы, но чем больше случается задержка с получением выгоды от определенного вложе-

<sup>30</sup> Kern H., Schumann M. *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*. 2 vols. Frankfurt am Main: EVA, 1970.

<sup>31</sup> Burawoy. *Manufacturing Consent*. P. 97.

<sup>32</sup> For an analysis see: Hilton G.W. *The Truck System Including a History of the British Truck Acts, 1465–1960*. Cambridge, 1960.

<sup>33</sup> Ticktin H.H. *Towards a Political Economy of the USSR* // *Critique*. № 1. 1973. P. 20–41, здесь P. 37.

ния, тем охотнее наниматели вкладывают деньги в стабильность и лояльность рабочих. Следовательно, мы можем ожидать, что системы лояльности охватывают больший процент рабочих там, где (1) рисковый капитал составляет значительную величину и прибыль с капитала характеризуется большими задержками; (2) труд не является рутинным, с трудом поддается контролю, нелегко замещается и составляет относительно небольшую часть стоимости производства; (3) рынки стабильны и безопасны, и (4) прибыльность фирмы зависит от ее привлекательного образа и поддержки со стороны своих работников»<sup>34</sup>.

- Природа государственного вмешательства: в какие области общественной жизни вмешивается государство и каким образом?
- Предварительная социализация работников в семьях, школах, молодежных организациях и т.д. и предварительный трудовой опыт.

## 6. ЗАВИСИМОСТЬ ОТ ПРОШЛОГО

### (PATH DEPENDENCE)

Двойственность систем стимуляции, да и сами системы не являются достаточно гибкими. Существует несколько причин такого недостатка пластиичности. Одна из них — зависимость от прошлого. Нобелевский лауреат Дуглас Норт и другие исследователи заметили, что «правила игры в обществе» укрепляют сами себя, даже если они социально неэффективны. Поэтому понимание происхождения социальных норм представляется чрезвычайно важным<sup>35</sup>. Экономические историки называют эточество общества «зависимостью от прошлого»: выбор, сделанный ранее, формирует (т.е. одновременно создает и ограничивает) выбор, который предстоит сделать теперь<sup>36</sup>. И, более того: «Чем быстрее тормозить и изменять ситуацию, тем больше старого будет восстановлено. Учреждения и методы, которые кажутся совершенно новыми, при детальном рассмотрении часто показывают удивительное восстановление многих старых особенностей и форм»<sup>37</sup>.

Это могут проиллюстрировать два примера.

<sup>34</sup> Granovetter M., Tilly C. Inequality and Labor Processes // *Handbook of Sociology*. Ed. N.J.Smelser. Newbury Park: SAGE, 1988. P. 175–221. P. 203.

<sup>35</sup> North D.C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. New York [etc.], 1990.

<sup>36</sup> David P.A. *Historical Economics in the Longrun: Some Implications of Path-Dependence* // *Historical Analysis in Economics*. Ed. G.D.Snooks. London—New York, 1993. P. 29–40; Ibid. Why Are Institutions the «Carriers of History»? Path Dependence and the Evolution of Conventions, Organizations and Institutions // *Structural Change and Economic Dynamics*. 5. 1994. P. 205–220. Для более подробного изучения «зависимости от прошлого» (также касающейся проблем России) см.: Putnam R.D. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, 1992; эта работа приписывает экономические, политические и культурные различия между Северной и Южной Италией расхождениям в «нормах взаимообмена», происходящим еще из средних веков.

<sup>37</sup> Lewin M. *The Social Background of Stalinism* // *Stalinism. Essays in Historical Interpretation*. Ed. R.C.Tucker. New York: W.W. Norton, 1977. P. 111–136, здесь P. 126.

Например, русские фабрики масштабны, «в 3—5 раз больше, чем фабрики Западной Германии»<sup>38</sup>. Происхождение огромного размера русских предприятий, кажется, лежит в позднем дореволюционном периоде. Импорт готовых производственных комплексов высшего для того периода технического уровня, низкое развитие транспортных и распределительных возможностей, огромные расстояния, привели к сочетанию в одном месте производства, источников снабжения и сырья, что с самого начала стало причиной высокой концентрации в российской промышленности. Позже эта норма осталась на гигантских фабриках, даже когда это не было экономически оправданно.

Другой пример — традиция награждения медалями, знаками почета и т.д., которую перенесли из царского общества в СССР, и которая находится в прямой связи с областью наших исследований (вознаграждение). Рассматривая эту традицию, Моше Левин написал о «возвращении обновляющегося Советского государства к моделям и внешней атрибутике существовавшего ранее царства»<sup>39</sup>.

Перевод Т.Я.Валетова

<sup>38</sup> Ticktin H. Origins of the Crisis in the USSR. On the Political Economy of a Disintegrating System. Armonk, NY and London: M.E. Sharpe, 1992. P. 87. Ссылки на: Кудаев Г. Трудно быть универсалом // Правда. 9 декабря 1982.

<sup>39</sup> Lewin, The Social Background of Stalinism, P. 124.