

В статье представлены результаты конкретного социологического исследования уровня субъектности инженерно-технических работников четырех крупных модернизирующихся промышленных предприятий Сибири. Делается вывод о необходимости преодолевать мощные проявления черт квазисубъектности работников, таких как апатия, отчужденность, неучастие в построении собственной судьбы и пр.

*Ключевые слова:* квазисубъект труда, инженерно-технические работники, социологическое исследование

## Субъект или квазисубъект? Опыт социологического анализа

Л.В. КОРЕЛЬ, доктор экономических наук, В.Ю. КОМБАРОВ, Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, Новосибирск. E-mail: [korell@mail.ru](mailto:korell@mail.ru), [vkombarov@gmail.com](mailto:vkombarov@gmail.com)

Глобализационный императив XXI в. выдвигает жесткое требование к модернизации промышленного сектора экономики России. Понятно, что масштабные задачи могут быть решены лишь в условиях высокого уровня субъектности человека труда, т.е. тогда, когда работник сполна задействует свой профессионально-образовательный, интеллектуальный, когнитивный, креативный, ментальный, социокультурный и другие потенциалы, самоактуализируется в трудовом процессе. Низкий уровень субъектности является симптомом того, что многие модернизационные начинания, прежде всего в технологической, экономико-производственной сферах предприятия, сопровождаются риском остаться в области замыслов и виртуальных практик, утвердиться в качестве симулякров (репрезентации того, чего на самом деле не существует), нежели перейти в пространство эффективных реальных практик.

### О понятии «субъект»

На заре модернизации, в эпоху Просвещения и появления первых буржуазных государств, субъект понимался как исполнитель воли Бога, затем – воли разума. Второй подход уходит корнями в труды французского философа, математика и естествоиспытателя, основателя рационализма

Рене Декарта (1596–1650). В основе лежали идеи, делающие центральным пунктом анализа с субъективной стороны – разум, мышление, рассудок, а с объективной – разумность, логический порядок вещей и мироустройства. В этой системе представлений мышление осуществляет *субъект*, т.е. тот, кто мыслит («*Cogito ergo sum*», т.е. «я мыслю, значит, я существую»), а всё остальное становится *объектом* его мышления; при этом сила человеческого познания не ограничена и духовно властвует над всем существующим<sup>1</sup>.

Философские идеи Р. Декарта ускорили ход истории, потеснив традиционное церковно-библейское представление о мире и познавательных возможностях человека, открыв перед ним новые горизонты и перспективы созидательной деятельности. Вся современная наука и техника возникли благодаря тому, что Декарт поставил людей по отношению к природе на такую позицию, с которой только и открываются возможности познания природы и окружающего мира.

Декарт заложил основы эпохи «презентации и триумфа субъекта», которая продолжалась более трех столетий (включая первую треть XX века). Это было время острых дискуссий о природе субъекта и субъектности, перехода данного понятия из философии в область социологии, политической экономии и психологии.

В эту эпоху утверждался принципиально новый общественный уклад, для которого характерны развитие науки, формирование специфического технологического профиля в промышленности и экономике в целом, универсализация институтов рынка и денег, утверждение принципов свободной конкуренции, актуализация ценности человеческой жизни, осознание идей свободы, прав человека, демократии и пр. Этот уклад определяется в социологии как модерный, а процессы его становления носят название «модернизация». Очевидно, что прорывные идеи рационализма не только создали интеллектуальный базис модернизации, но и являются её важным маркером.

В модернизме субъект понимается как индивид (человек, личность), которому противопоставляется объект и который

<sup>1</sup> Декарт Р. Рассуждение о методе. / Классики науки. – М.: Изд-во Академии наук СССР, 1953.

направляет на этот объект своё познание или действие; при этом делается акцент на созидательной деятельности человеческих субъектов. Например, в современном понимании *субъект труда* определяется как источник трудовой активности, он выступает как актор (действующее лицо, созидатель, творец) процесса труда.

Иное видение субъекта представлено в постмодернизме. Философско-социологическая мысль постмодернистского периода – последней четверти XX – начала XXI вв. – избилует констатациями «смерти субъекта», а также, по выражению А. Турена, «предания субъекта анафеме». На месте его обломков опустевшее место заполняет образ «антисубъекта». Субъект «умер», а его характеристики заменяются на зеркально-противоположные: 1) субъектная расщепленность и фрагментарность (фрагментированность) как антитеза целостности, 2) подчиненность как антитеза автономности, свободе,

3) бессознательность как антитеза сознанию и самосознанию,

4) тотальная предзаданность как антитеза самодетерминированности, 5) размытая тождественность как антитеза четкой, точечной тождественности, и, наконец, 6) множественная самоидентичность (фрагментация индивидуальной идентичности на основании индивидуального выбора и в соответствии со сменой обстоятельств личной жизни и

окружающей социальной среды) как антитеза единой цельной самоидентичности<sup>2</sup>.

Одно из определений субъекта в рамках постмодернизма звучит следующим образом: субъект – это тот, кто воспроизводит социальные и дискурсивные практики (Фуко). (В соответствии с этим, например, субъект труда – это тот, кто воспроизводит означенные практики в сфере труда и т.д.).

Ведущие направления философии, социологии и психологии XX в.: нео- и постструктурализм (Л. Альпоссер, М. Фуко, Ж. Деррида), неотрейдизм (Э. Фромм), феноменология и экзистенциализм (М. Хайдеггер, Ж. Сартр), структурная лингвистика (Ж. Лакан, Ж. Деррида), герменевтика и т.д., ставят

<sup>2</sup> Ильин А. Н. Субъект в пространстве философии постмодернизма // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». – 2010. – № 1. – Философия. Политология; *Иноземцев В.Л.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Логос, 2000; *Лакан Ж.* «Я» в теории Фрейда и в технике психоанализа (1954/55). / Пер с фр. А. Черноглазова. – М.: Логос, 1999.

под сомнение центральную роль автономного, самодетерминирующегося, своевластного «Субъекта», «Я» как творца, возможность сознательной и свободной деятельности.

Итак, важным индикатором «смерти субъекта» является его конституированность внешними структурами (субъект всегда сделанный, а не суверенный) – властью, которая создаёт субъектов, чтобы управлять ими, языковыми структурами, детерминирующими его мышление (субъект – тот, кто воспроизводит социальные и дискурсивные практики), а также детерминированность его жизненной судьбы внешними обстоятельствами<sup>3</sup>.

Естественно, представления о смерти субъекта возникли не на пустом месте, во многом они были почерпнуты из социального контекста, из жизненных наблюдений, фиксирующих феномены слабой выраженности, а то и отсутствия у человека субъектообразующих характеристик.

В истории наглядный пример тому – драматичная судьба субъекта наёмного труда. Начало научному изучению этого феномена было положено фундаментальными блистательными трудами Ф. Энгельса и К. Маркса. Первый дал развернутый, теоретически и эмпирически обоснованный, опирающийся на богатую статистику того времени социологический анализ бедственного положения рабочего класса в Англии, подвергавшегося чудовищной эксплуатации и лишённого элементарных прав и свобод. Второй в своих знаменитых «Экономико-философских рукописях 1844 г.» и позднейших трудах произвёл (очень важную в контексте нашего исследования) блистательную разработку феномена «отчуждение». В частности, он делает вывод о том, что человеческое отчуждение коренится в природе социальных структур, *лишающих людей их человеческой сущностной основы*.

Анализ «смерти субъекта труда» в экономико-производственном пространстве описывается обычно следующим образом: «...становясь субъектом производства, он (имеется в виду субъект. – Авт) регрессировал до звена этого производства, пусть начального, но все-таки звена, которое со временем теряло свою значимость, размывая себя в серийном автоматизированном производстве стандартного продукта. Нескончаемый цикл производства-потребления, интегрируя в себя человеческий труд в качестве звена, развитие

<sup>3</sup> Ильин А. Н. Субъект в пространстве философии постмодернизма // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». – 2010. – № 1. – Философия. Политология.

человека сводил к метаморфозе предметных и не предметных форм, к процессам опредмечивания-распредмечивания, конечным феноменом которых стала диалектика взаимных превращений предметных форм товарного производства. Апофеозом этих процессов, до сих пор играющих в человеческой истории основную, даже, наверно, основополагающую роль, стал процесс товарно-денежных обращений отчужденной человеческой сущности, мерилем и, в определенном смысле, условием существования которой становится денежное вознаграждение в виде зарплаты или прибыли. Человек умер как субъект, как самообосновывающееся существо, умер, кстати, породив феномен массы, которая не имеет собственного основания, ибо ее претензии направлены всегда вовне, а не к себе... Просвещение и индустриализация, следуя логике истории новейшего субъекта, помогли массе не только отринуть Бога в качестве необходимого основания своего существования, но и отказаться от себя. Субъект умер»<sup>4</sup>.

Таким образом, в рамках данных рассуждений человек наёмного труда априори внесубъектен и не способен на сознательную и свободную деятельность, поскольку продаёт промышленным корпорациям как свою рабочую силу, так и личностные качества.

Итак, попытка определить понятие «субъект» в рамках модернизма и постмодернизма позволяет выделить два обобщенных полярных образа – «субъекта» и «антисубъекта». Понятно, что в «живой» социальной практике в чистом виде они не представлены.

**Разбуженное великими идеями пассионариев, мощное массовое проявление субъектных начал в человеке неизбежно обеспечивало государствам и обществам грандиозные исторические прорывы к процветанию (Древний Рим, Древняя Греция, Эпоха Возрождения, Эпоха Просвещения и пр.). Словно открывались беспрецедентные социальные шлюзы для самовыражения человека. И, напротив, низкий уровень субъектности человека, задавленного разного рода институциональными ловушками, цепями, путами и установлениями, неизбежно превращал в имитацию, а то и в историческую драму любое (казалось бы, благое) начинание политических элит.**

Вполне очевидно, что чем более свободен и независим человек в своих действиях от внешних обстоятельств, тем шире возможности его самореализации, тем в большей мере проявляется его субъектность. В ситуации слабой выраженности

<sup>4</sup> *Голенков С.И.* Судьба субъекта в новейшей европейской философии. / *Mixtura verborum* 2008: небытие в маске. Под общ. ред. С.А.Лишаева. – Самара: Самарская гуманитарная академия, 2008. – С. 35–43.

или искаженных форм проявления субъектности (под воздействием социального принуждения, подчинения, давления и прочих процессов), целесообразно использование термина «квазисубъект». В сфере трудовой

деятельности – это результат превращения *субъекта труда в объект*, т. е. в неодушевленное, механическое звено производства, инструментальное средство труда, подобное станкам и оборудованию.

В данной статье, ввиду ограниченности объёма, мы ставим весьма скромную задачу – попытаться в первом приближении выделить эмпирически фиксируемые проявления субъектности (квасисубъектности, антисубъектности) человека труда, затронув в своём эмпирическом анализе (впрочем, весьма бегло) в качестве иллюстрации лишь отдельные аспекты субъектности, такие как самодетерминация, самоактуализация (через инновации), «участие-в-бытии», т.е. в конструировании собственной судьбы.

### О методике социологического опроса

Полигоном исследования выступили четыре предприятия г. Новосибирска, относящиеся к тяжелой промышленности. На начальном этапе отбора предприятий, при всем российском неблагополучии в сфере производящей экономики, наш интерес всё же был сфокусирован на десяти самых крупных, успешных и перспективных предприятиях, названия которых на карте промышленности города (и России) являются брендами. Однако согласие на проведение социологического обследования дали лишь четыре из них. Средняя численность работников обследуемых предприятий составила 1350 чел.

Опрос проходил в конце 2009 – начале 2010 гг. и был ориентирован на инженерно-технических работников, чья роль в процессах модернизации предприятий является определяющей. В основе исследования лежал принцип *целевого отбора* респондентов на предприятиях, в основе которого – следование определенным субъективным критериям, выбираемым исследователем, исходя из решаемых научных задач и конкретных ограничений. В нашем случае мы использовали весьма распространенный критерий – *доступность случаев*.

*Выборка доступных случаев* позволила нам добиться достаточно высокого качества социологических данных, поскольку, во-первых, на каждом предприятии обеспечивался принцип единства места и времени заполнения анкеты (заполненная анкета сразу же

передавалась в руки социолога), во-вторых, полностью отсутствовала предвзятость при отборе респондентов – инженерно-технических работников, заполнявших анкету в специально подготовленных помещениях (залах, больших кабинетах) предприятий. К одновременному заполнению анкеты привлекались работники конструкторских бюро (порой почти целиком), а также технологи, инженеры, экономисты, плановики и пр. Определение «доступных» на момент опроса относительно «свободных» от работы контингентов осуществляли сами респонденты (уже пришедшие для заполнения анкеты), таким образом, выборка доступных случаев «доставлялась» методом «снежного кома». Всего было заполнено 305 анкет. Стоит напомнить, что при выборке доступных случаев «оценка точности и валидности получаемых результатов (и основанных на них выводов) остаётся делом субъективного суждения, опыта, теоретических предпочтений»<sup>5</sup>.

### Инженерно-технические работники как субъекты

#### *Автономность и самодетерминированность*

Автономность – способность субъекта к самостоятельным ответственным решениям, независимым от внешнего давления (структур, преходящих обстоятельств, авторитета, произвола власти и пр.) и собственных страхов.

Подлинная автономность, независимость человека (субъекта) основывается на его внутренней свободе и проявляется в его способности и возможности формировать жизненные стратегии, отличающиеся устойчивостью и высокой защищенностью, «непроницаемой стеной» от разрушительного давления внешних сил.

Автономность субъекта – это необходимое, хотя и не достаточное условие, обеспечивающее возможность осуществления самодетерминированности.

Распределение ответов на вопрос об уровне самодетерминированности субъекта в жизненном пространстве, предложенное в следующей форме: «В какой мере, по вашим оценкам, ваш жизненный успех зависит от ваших личных качеств (профессиональных знаний, упорства, трудолюбия и пр.), а в какой – от независящих внешних обстоятельств (социального происхождения, экономической и социальной политики государства, общественного устройства, и пр.)?», показало, что лишь 30% опрошенных относятся к той категории людей, чьи личные качества и усилия полностью либо в основном определяют достижение их жизненного успеха. Это – те люди, которые делают свою судьбу сами. Две трети респондентов

<sup>5</sup> Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 1998. – С. 154.

отнесли себя к тем, чей жизненный успех наполовину (56% опрошенных) или того больше – «целиком» или «почти целиком» (11%) обусловлен внешними силами, а не личными усилиями.

Сравнение этих данных с аналогичными, полученными в развитых странах, где доля первой группы составляет 70% и более, подталкивает к пессимистическому выводу о том, что уровень субъектности респондентов, с точки зрения возможностей самодетерминированности жизненной траектории, достаточно низок.

Существенно более оптимистическая и обнадеживающая картина представлена в таблице 1. Среди факторов продвижения работников, если суммировать доли респондентов, поставивших высшие оценки («4» и «5»), на первое место всё же выходят «мастерство и профессиональные знания» (73%), на второе, увы, – связи с полезными людьми (72%), третье (66%) – личное стремление самого работника, четвертое (60%) – честный добросовестный труд, пятое (59%) – умение услужить тем, от кого зависит продвижение по службе, на шестое (31%) – участие в общественной работе.

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, обстоятельства и личные качества работников с точки зрения их воздействия на успешность карьерного роста на вашем предприятии?», % к итогу

Факторы продвижения	Оценка по пятибалльной шкале*				
	1	2	3	4	5

Честный добросовестный труд	6	10	24	40	20
Мастерство, профессиональные знания	3	6	18	38	35
Участие в общественной работе	23	18	28	21	10
Личное стремление самого работника	5	11	18	32	34
Связи с полезными людьми	7	8	13	28	44
Умение услужить тем, от кого зависит продвижение по службе	12	12	16	29	30

\* «1» – минимальная, «5» – максимальная

Иными словами, общую благостную картину явно и заметно «портят» два фактора: «полезные связи» и «умение услужить...», свидетельствующие о неистребимости в российском обществе так называемых «азиатских» черт – кумовства, социального трайбализма, блата, подхалимства, угодничества и пр.

### Субъект и «участие-в-бытии» (ответственность)

Согласно воззрениям М. Бахтина, субъект – это тот, кто ответственно поступает, это способ ответственного «участия-в-бытии»<sup>6</sup>. Есть ли возможность для такого рода участия на обследованных нами предприятиях? Обратимся к данным таблицы 2.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Если вы видите, что на вашем предприятии какое-либо дело ведется бесхозяйственно, плохо, пытаетесь ли Вы вмешаться и исправить его ход?», % к итогу

Ответ	%
Никогда не вмешиваюсь	17,7
Чаще не вмешиваюсь, чем вмешиваюсь	43,6
Чаще вмешиваюсь, чем не вмешиваюсь	30,2
Всегда вмешиваюсь	4,9
Другое	1,9

Их можно интерпретировать следующим образом. «Участие-в-бытии» предприятия наших респондентов фиксировалось с помощью двух вопросов разного типа. Первый был направлен на выявление факта констатации связи труда работников с производственными успехами предприятия, второй – на определение уровня активности респондентов в вопросах преодоления негативных производственных моментов – бесхозяйственности, в частности. Так, на вопрос о том, зависят ли производственные успехи предприятия от трудовых усилий самого работника, 56% респондентов ответили утвердительно, а 38% – скорее отрицательно («мало зависят», «совсем не зависят»). В то же время 3% заявили, что успехи предприятия не входят в сферу их интересов, опеки и попечительства, поскольку у предприятия есть собственник, который и должен быть данной проблемой озабочен.

Психологическая отстраненность респондентов от производственных дел, низкий уровень их ответственности ярко проявились в ответах на вопрос о том, пытаются ли они вмешаться, если видят, что на предприятии какое-либо дело ведется бесхозяйственно, плохо. Поскольку 61,3% опрошенных не вмешиваются либо чаще не вмешиваются, можно констатировать

<sup>6</sup> Бахтин М. М. К философии поступка // Работы 20-х годов / М. М. Бахтин. – Киев: Next, 1994. – С. 41, 43, 45.

сдвиг ответов в сторону негативной (апатичной), в противовес позитивной (конструктивной) реакции. Иными словами, и здесь субъект труда демонстрирует отчуждение от проблем предприятия, недостаточное проявление черт «подлинной» субъектности в производственной сфере.

Аргументация тех, кто не вмешивается в ход негативных процессов, следующая: «всё равно ничего не изменится» (34,1%), «пусть разбирается тот, кто несёт за это ответственность» (43,8%), «не хочу лишних хлопот, неприятностей на свою голову (12,0%), у нас это не принято (8,8%)». Причины такой пассивности представлены в табл. 3.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Есть ли смысл добиваться от высшего руководства предприятия улучшения условий труда, организации производства, обоснованного повышения зарплаты рядовых работников?», % к итогу

Содержание ответов, данных разными типами респондентов	%
<b>Активисты</b>	
1. Смысл есть, потому что руководители всегда прислушиваются к мнению работников и делают всё, что от них зависит, по исправлению ситуации ( <i>оптимисты</i> )	9,6
2. Смысл есть, потому что в любом случае надо привлекать внимание к недостаткам, даже если руководство не торопится что либо менять ( <i>люди принципа, борцы</i> )	52,8
<b>Пассивисты-уклонисты</b>	
3. Руководство предприятия расположено так высоко на иерархической лестнице, что степень осознания им остроты и содержания производственных проблем рядовых работников невысока ( <i>сомневающиеся</i> )	15,6
4. Смысла нет, потому что руководство предприятия мало интересуется мнением рядовых работников ( <i>разочарованные</i> )	16,9

5. Смысла нет, так как будешь иметь одни неприятности ( <i>негативисты</i> )	4,0
6. Другое	1,0
Итого	100

Вполне очевидной представляется необходимость управленческих инноваций: ликвидации неэффективной бюрократической и иерархической структуры управления предприятием, на что сегодня обращают особое внимание и западные ученые, применительно к своим реалиям.

Мы видим, что, во-первых, респонденты-«активисты», солидаризирующиеся с ответами 1 и 2, являются «полноценными» субъектами в социальном поле, занимают деятельную позицию, инкорпорированы в производственные структуры; имеют, возможно, и слабые, но всё же определенные каналы

воздействия на верхние этажи власти; они не потеряли надежду быть услышанными наверху. Эта группа объединяет большинство респондентов (62,4%). В то же время респонденты, солидаризирующиеся с суждениями 3–5, не являются «полноценными» субъектами труда, занимают пассивную выжидательную позицию, не инкорпорированы в производственные структуры должным образом; не имеют каких-либо каналов воздействия на верхние этажи власти; судя по всему, они утратили надежду быть услышанными наверху. Это – каждый третий (32,5%) респондент.

Очевидно, что *на предприятии не отлажен механизм обратной связи рядовых работников и руководства предприятия, отсутствуют надёжные каналы, устойчивые социальные практики выстраивания конструктивного диалога представителей администрации и работников*. Почти 40% работников (16% + 17% + 4%), по сути, отстранены от решения важнейших производственных проблем. Это свидетельствует о неразвитой корпоративной культуре, которая призвана придать «человеческий смысл» производственным отношениям, ослабить эффект рыночных взаимодействий, заточенных на процедуру манипулирования субъектом труда и рассматривающих его исключительно как инструмент, средство, ресурс для достижения цели.

Для конкретизации ситуации респондентам задавался вопрос о причинах (предметах) состояния взаимной вражды, размолвки с руководителями подразделений (табл. 4).

Доминирует позиция общего характера – «непродуманные распоряжения руководства» (эту ситуацию обозначил каждый третий респондент). По сути здесь речь идет о недостаточном профессионализме власти, поверхностном подходе к производственным проблемам. Позиции со 2-й по 7-ю могут быть объединены в фактор «несправедливость решений руководства в сфере трудовых отношений», отмеченный 67% опрошенных. Справедливость как фундаментальное понятие связано с идеей беспристрастности и равенства, с предписанием одинаково относиться к равным. Это общий принцип, согласно которому индивиды должны получать то, что они заслуживают.

Осуществление социального сравнения результатов своего труда (качество работы, объёмы выработки) и его оплаты

*Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «По каким причинам в вашем производственном коллективе (цехе, отделе, лаборатории) наиболее часто бывают производственные ссоры с руководителями?», %*

Обстоятельства, приводящие к ссорам	% к числу ответов	% к числу респондентов
1. Непродуманные распоряжения руководства	29,6	35,4
2. Неправильная оценка результатов труда работников, качества работы, объёма выработки	16,7	19,9
3. Неверные распоряжения об оплате труда, премировании работников	12,6	15,1
4. Неправильное распределение работ: одним достаётся выгодная легкая, другим невыгодная тяжелая работа	10,9	13,1
5. Интересы рядовых работников не принимаются в расчет	<b>6,6</b>	7,9
6. Из-за норм выработки, расценок (завышенные нормы, заниженные расценки)	<b>3,9</b>	4,9
7. Нарушение трудового законодательства, неоправданные увольнения, отправка работников в неоплачиваемые отпуска и пр.	<b>4,9</b>	5,9
8. Плохие условия и режим труда (отсутствие надлежащей техники безопасности, непредоставление отгулов, отпусков, выходных и пр.)	<b>8,2</b>	9,2
9. Неприязненное отношение к руководителю как человеку	<b>1,4</b>	1,6
10. Ссор, раздоров не бывает	<b>3,6</b>	4,3
11. Другое	<b>1,6</b>	2,0
Итого	100	119,3

с аналогичными данными других работников, фиксация предвзятости в распределении работ (одним всегда достаётся легкая и «выгодная», другим же – тяжелая и «невыгодная»), утвердившиеся практики завышенных норм и заниженных расценок, игнорирование интересов рядовых работников с приоритетом интересов власть предержащих, наконец, факты неоправданных увольнений работников, отправки в неоплачиваемые отпуска и пр. – вот то *социальное поле несправедливости, которое, с одной стороны, инициирует психологическое напряжение между работниками и руководством, с другой – подрывает субъектность работников изнутри*.

## Субъект труда и инновации

Созидание инноваций является проявлением креативности, творчества, а потому важнейшим субъектообразующим признаком. Люди по-разному участвуют в инновациях и реагируют на них. Согласно типологии Э.М. Роджерса, они

делятся на пять групп, сильно различающихся между собой по отношению к инновациям. Мы воспользовались этой типологией и, сделав необходимые разъяснения, попросили респондентов идентифицировать себя в пространстве выделенных типов (анкета содержала их развернутую характеристику).

К *новаторам*, т.е. тем, кто охотно принимает новые вызовы времени, генерирует новые идеи и готов идти на риск ради их воплощения, отнесли себя 17% респондентов. Самой массовой оказалась группа *ранних последователей* (43%), они идут вслед за новаторами, их риски существенно ниже, они ищут респектабельности, являются традиционными лидерами в своей среде, принимают новинки быстро, но с осторожностью. Представители *раннего большинства* – те, кто неторопливы, выступают вслед за ранними последователями, не являются лидерами, но воспринимают новые идеи раньше остальных – составили вторую наиболее массовую группу (25%) респондентов.

К представителям *позднего большинства* – т.е. тем, кто настроен скептически, принимает новинки после того, как большинство их уже испробовали; их кредо – надежность и минимальный риск, отнесли себя только 13%. Не побоялись идентифицировать себя в качестве *отстающих* лишь 2% респондентов. В целом мы встречаемся с довольно высокой, но объяснимой и адекватной самооценкой, поскольку речь идет в своей массе о работниках конструкторских бюро, по роду деятельности призванных проявлять свою «эксклюзивную субъектность» – быть «вперед смотрящими», креативными, генерировать новые идеи и пр. (обычно новаторы составляют не более 10%).

Гендерные различия демонстрируют более слабые новаторские (и лидерские) позиции женщин. Ядро мужчин-респондентов составляют (по самооценкам) новаторы и ранние последователи (67%), ядро женщин – ранние последователи и раннее большинство (70%). Насколько адекватны истине эти различия – трудно сказать. Известно, что женщины более критически относятся к себе и своим дарованиям, к тому же, имея более слабую нервную систему, чаще отходят в тень, даже не пытаясь конкурировать с мужчинами.

Однако подлинными авторами прорывных идей, согласно, например, феминистским воззрениям, зачастую выступают именно женщины, уступая авторство мужчинам по психологическим причинам.

Свою же статью нам хотелось бы закончить следующим высказыванием А. Турена: «Создание субъекта никогда не завершается обретением в полной мере защищенного психологического, социального и культурного пространства. Освобождение человека от рынка (*marchandise*) и от сообщества (*communaute*) не завершится никогда; пространство свободы постоянно подвергается атакам, и субъект осознаёт себя таковым как через то, что он отрицает, так и через то, что он принимает. Он никогда не является единовластным хозяином самого себя и окружающей среды, а потому постоянно вынужден заключать союзы – с дьяволом, чтобы противостоять существующей власти, с эротическим началом, чтобы подняться над социальными установлениями, с божественными силами, чтобы изменить самого себя. Те, кто унизил человеческое существо до нынешнего положения (имеется в виду рынок и сообщество. – *Авт.*), поставили его в зависимость от техники, предприятий и государств...»<sup>7</sup>.

\* \* \*

Результаты опроса фиксируют острокритическую ситуацию с такими векторами (проекциями) субъектности, как самодетерминированность и «участие-в-бытии». Относительно более благополучна ситуация с готовностью к самоактуализации, рассматриваемой как способность и готовность работников к инновациям. Думается, что необходимо продолжить мониторинг уровня субъектности работников как важнейшего индикатора модернизационного развития промышленных предприятий.

<sup>7</sup> Турен А. Способны ли мы жить вместе? Равные и различные // Новая постиндустриальная волна на Западе / Под ред. В.Иноземцева.– М.: Academia, 1999. – С. 476–477.