

©2000 г.

Т.Б. ОБЫДЁННОВА

СРЕДНИЙ КЛАСС И ЕГО РАБОТА

ОБЫДЁННОВА Татьяна Борисовна - старший научный сотрудник Центра социально-экономических исследований РНИСиНП.

Важной характеристикой среднего класса являются его отношение к своей работе, степень удовлетворенности различными ее аспектами, особенности производственной деятельности.

В целом средний класс (СК) скорее удовлетворен своей работой: общее число положительных оценок оказалось выше, чем негативных, на 15%. При этом превышение положительных ответов над отрицательными возрастало в геометрической прогрессии по мере продвижения по социальной лестнице вверх: от 12% в нижнем слое до 25% и 50%, соответственно, в среднем и верхнем слое СК. К тому же дифференциация положительных оценок оказалась менее существенной, чем разброс негативных ответов (см. табл. 1 и 2).

Наименьший разброс ответов между представителями различных слоев среднего класса был зафиксирован в положительных оценках содержательных аспектов работы в целом. Примечательно, что интересы большинства респондентов (особенно ярко это проявляется в отношении верхнего слоя) явно сфокусированы на сфере труда, а не на потреблении и быте, а "интересная работа" выступает весьма значимой ценностью для всех слоев СК. *Российский средний класс - по натуре не гедонист, а трудоголик.*

В то же время по ряду оценок наблюдаются заметные различия, и самые существенные - в отношении оплаты труда (более чем трехкратное различие числа отрицательных, к примеру, ответов между бедными и верхним средним слоем). Нарастание негативных оценок по мере "спуска" по социальной лестнице просматривается и в отношении возможностей для карьерного роста (почти 4-х кратный разброс оценок между "верхами" и "низами"). Кроме карьерных перспектив, у респондентов, принадлежащих к верхушке средних слоев, больше и возможностей для проявления инициативы, нежели у представителей "низа" (51% против 24%). При этом единственным аспектом трудовой деятельности, по которому был зафиксирован рост удовлетворенности "сверху вниз", оказались хорошие взаимоотношения в коллективе и с начальством.

Что Вам нравится в Вашей работе?
(в % от ответивших на вопрос)

Характеристики работы	Верхний слой	Средний слой	Нижний слой	Бедные
	СК	СК	СК	
Физически легкая	9,4	9,6	14,0	10,3
Чистая	12,5	16,0	18,9	15,8
Дает возможность проявить инициативу	51,0	37,7	23,3	24,0
Интересная	45,8	43,1	37,1	43,2
Не утомительная	2,1	6,8	6,7	11,0
Есть перспективы для карьерного роста	33,3	12,1	7,6	5,5
Удобный график	17,7	19,6	26,0	16,4
Хороший психологический климат в коллективе	26,0	32,5	35,9	43,8
Хорошие отношения с начальством	10,4	12,1	15,9	13,7
Хорошая (регулярная) заработная плата	35,4	30,6	21,4	11,6

Таблица 2

Что Вам не нравится в Вашей работе?
(в % от ответивших на вопрос)

Характеристики работы	Верхний слой	Средний слой	Нижний слой	Бедные
	СК	СК	СК	
Физически тяжелая	18,0	21,6	23,4	22,1
Грязная	11,5	15,5	15,7	21,5
Нет возможности проявить инициативу	14,8	11,7	15,1	10,1
Неинтересная	3,3	5,8	8,0	8,1
Утомительная	44,3	34,9	24,1	22,1
Бесперспективная	6,6	17,1	28,6	28,2
Неудобный график	8,2	9,6	8,7	8,1
Плохие отношения в коллективе	6,6	4,3	4,3	6,7
Плохие отношения с начальством	3,3	5,8	3,2	3,4
Маленькая(нерегулярная)заработная плата	21,3	35,1	47,5	67,8

В целом по большинству позиций *водораздел пролегает между верхним слоем СК и всеми остальными когортами*. Только в верхнем среднем классе главным положительным моментом является возможность проявить инициативу, во всех остальных группах опрошенных - то, что работа интересна. Точно так же разнятся и отрицательные моменты: для верхнего слоя СК - это утомительная работа, для всех остальных - низкая (либо нерегулярная) оплата труда. Очевидно, мы имеем дело с различием качественного характера, связанным с принципиально иным положением верхнего среднего слоя в производственной иерархии.

Внутригрупповое ранжирование положительных и отрицательных оценок позволило построить типичную для каждой группы сводную характеристику выполняемой ими работы, в основу которой положен принцип частоты упоминания тех или иных аспектов работы.

Так, верхний слой СК, судя по ответам респондентов, выполняет работу, которая предоставляет широкие возможности для проявления самостоятельности, творческих и инициаторских способностей. Она позволяет сделать карьеру и дает возможность

получать хорошую зарплату. За эти "блага" приходится расплачиваться перенапряжением, утомительным характером труда. И здесь мы имеем дело с ситуацией, типичной для менеджера среднего и высшего звена в современной вестернизированной экономике.

Средний слой СК имеет работу, в которой достаточно сбалансированы все основные, с точки зрения современного общества, плюсы (работа интересна, позволяет проявить самостоятельность и инициативу, сочетается с хорошими отношениями в коллективе) и неизбежные минусы (довольно интенсивна и, соответственно, утомительна). При этом уровень оплаты труда их скорее устраивает, чем нет. Однако присутствуют и те, кто демонстрирует свое недовольство отдельными сторонами своей трудовой деятельности и, прежде всего, - заработной платой. (Правда, в этом вопросе довольно трудно отделить субъективную уверенность работника в том, что ему недоплачивают, от объективного положения дел).

Характер работы нижнего слоя СК и "бедных" примерно совпадает — мало и не очень регулярно оплачиваемый труд, без особых перспектив для продвижения, инициативы, но зато — довольно интересный ее исполнителям и протекающий в благоприятном психологическом климате. По всей видимости, последние два обстоятельства все-таки примиряют представителей этих слоев с собственной работой.

Свой труд как "очень тяжелый" характеризуют в 2 раза чаще, чем в среднем по выборке, владельцы семейного бизнеса, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, лица свободных профессий, в 1,5 раза чаще - квалифицированные рабочие, занятые на микрофирмах (до 10 занятых), а также их владельцы. Таким образом, *малый бизнес* — это не только возможность обеспечить себе относительно приемлемый уровень доходов, но и *очень тяжелый труд*. С другой стороны, существенно чаще (в 2 раза, чем в среднем по выборке) возможности проявить инициативу имеют именно владельцы микрофирм, а также самозанятые в семейном бизнесе. По-видимому, в какой-то мере это является для них компенсацией за тяжелый и утомительный труд. (Другой группой, отмечавшей чаще обычного возможности проявить самостоятельность и инициативу, оказались руководители государственных предприятий и организаций. Это лишний раз подтверждает, что самыми "свободными" субъектами хозяйствования - от какого бы то ни было контроля со стороны собственника - являются в результате проводимых в России реформ руководители в госсекторе.) Наиболее легким физическим трудом, согласно оценкам самих опрошенных, заняты служащие (в 2 раза больше, чем в среднем).

Чаще остальных работа утомляет руководителей малых частных предприятий (в 1,5 раза), меньше устают рабочие государственных и акционерных предприятий (в 1,5 раза больше положительных ответов). Все это свидетельствует, что за пределами частного сектора организация труда, похоже, мало изменилась с советских времен и не требует большой отдачи — в силу ли низкой интенсивности, являющейся нормой, или вследствие вынужденных простоев и отпусков.

В то же время именно квалифицированные рабочие в 2 раза чаще, чем по остальным профессионально-статусным группам, сетовали на плохие санитарно-гигиенические условия, в которых им приходится работать. На другом полюсе - оценки специалистов и служащих государственных учреждений, а также работников совместных и иностранных предприятий, где условия труда наиболее комфортные.

Наибольшее отчуждение от собственного труда испытывают молодые работники: чаще остальных (в 2 раза) отвечали, что работа им неинтересна.

Бесперспективность работы отмечалась чаще среди служащих и технических исполнителей (в 1,5 раза), но занятых на небольших частных предприятиях, а также, что неожиданно, среди самозанятых и лиц свободных профессий. Необорот, наибольшую удовлетворенность возможностями продвижения по службе высказали респонденты среднего возраста, причем чаще уже стоящие наверху служебной лестницы - руководители (заместители) государственных предприятий, а также владельцы частных предприятий.

Неудобный график работы в 1,5 раза чаще отмечали служащие и технические специалисты, в основном работающие в государственных организациях. Среди довольных собственным графиком работы - каждый второй работающий в режиме самозанятости, лица свободной профессии.

Оценка взаимоотношений с коллегами и начальством зависит как от размера самого коллектива, так и от статуса опрашиваемого. Так, руководители государственных и акционерных предприятий, особенно крупных коллективов, чаще всех остальных давали отрицательную оценку сложившимся взаимоотношениям с подчиненными, с другой стороны, и сами рабочие и служащие этих предприятий чаще указывали на трудности в отношениях с администрацией, однако социально-психологический климат, сложившийся с коллегами, чаще оценивался как благоприятный.

И, наконец, самые негативные оценки ситуации с заработной платой были даны руководителями среднего звена управления, высококвалифицированными специалистами, занятыми в госсекторе (в 3 с лишним раза чаще, чем в частном). При этом чем крупнее предприятие, тем больше, по оценкам респондентов, возникает недовольств и трудностей с оплатой труда. Аналогичная тенденция проявилась и в отношении распределения положительных оценок: чем меньше предприятие, тем чаще занятые на них оставались довольны получаемыми заработками. Кроме того, максимальное число удовлетворенных своими доходами оказалось по вполне понятным причинам среди предпринимателей частного и семейного бизнеса (каждый третий представитель этих групп).

Оценки уровня заработной платы оказали заметное воздействие на удовлетворенность другими компонентами трудовой деятельности. Чем выше удовлетворенность заработной платой, тем чаще в ответах респондентов встречаются положительные ответы о своей работе, и они чаще получают от нее удовольствие, тем самым усиливая значимость ценностей самого труда. Респонденты, неудовлетворенные оплатой, чаще оценивают негативно и другие стороны своей деятельности, реже получают от работы положительные эмоции.

Что касается образования опрошенных, то его влияние на оценку тяжести, условий, содержания труда, возможностей для продвижения по службе оказалось также вполне однонаправленным: чем ниже уровень образования, тем более часто в их ответах встречаются негативные оценки и, наоборот, - более образованные респонденты гораздо чаще положительно отзываются о своей работе. Исключение составили оценки удовлетворенности оплатой и отношениями с начальством: чем выше образование, тем более негативно респонденты оценивают свою оплату и климат в коллективе (в значительной степени это можно, очевидно, отнести на счет гораздо более высоких планок самооценок, присущих интеллектуалам).

В целом *отношение к работе у представителей средних слоев зависит главным образом от уровня образования, положения в должностной иерархии и принадлежности к государственному или частному сектору*. Наиболее благоприятные - с точки зрения баланса позитивных и негативных аспектов собственной работы — оценки дают предприниматели и руководители, лица с высшим образованием, работники частного сектора. Отношение к работе у занятых на государственных и акционированных предприятиях, особенно крупных, у рабочих, лиц со средним образованием гораздо чаще негативное, свидетельствующее о высокой степени неудовлетворенности и отчуждения. Очевидно, это не может не влиять определенным образом на формирование деловой этики, социокультурных установок в отношении ценности и роли труда у представителей российских средних слоев.

В целях типологизации среднего класса по характеристикам выполняемого ими труда высказанные опрошенными положительные и отрицательные оценки были подвергнуты иерархической кластеризации. В результате получено шесть кластеров: три - на базе отрицательных и три - положительных характеристик.

Кластеры, полученные на отрицательных характеристиках труда, включают следующие показатели.

Распределение профессиональных групп среднего класса по кластерам по характеристике выполняемой работы (в % от ответивших на вопрос в каждой группе)

Профессиональные группы	Дихотомические пары кластеров					
	Первая пара		Вторая пара		Третья пара	
	Клас-тер 1	Клас-тер 4	Клас-тер 2	Клас-тер 5	Клас-тер 3	Клас-тер 6
Рабочие высокой квалификации	37,6	27,1	18,4	33,2	31,2	18,1
ИТР	6,7	12,7	24,0	13,6	14,1	13,1
Гуманитарная интеллигенция	4,6	9,7	13,6	9,7	5,4	12,3
Работники торговли, транспорта, сферы услуг	10,9	12,2	12,0	10,4	14,7	7,3
Служащие	7,8	10,1	12,0	7,6	9,6	8,1
Предприниматели	15,6	14,2	4,0	7,4	10,1	18,3
Военные	3,8	6,0	6,4	8,6	5,9	7,5
Фермеры	9,3	2,5	4,8	3,6	4,2	7,5
Менеджеры	3,8	5,5	4,8	5,9	4,8	7,7

Кластер первый: физически тяжелая, грязная, утомительная работа, неудобная сменность. Хотя бы на одну из этих характеристик сослались 46,7% опрошенных.

Кластер второй: плохие отношения в коллективе, плохие отношения с начальством. Хотя бы на одну из этих характеристик сослались 7,1% опрошенных.

Кластер третий: работа не дает простора инициативе, неинтересная, бесперспективная. Хотя бы на одну из этих характеристик сослались 29,6% опрошенных.

Кластеры, полученные на положительных характеристиках труда, включают следующие показатели.

Кластер четвертый: физически легкая, неутомительная работа, гибкий график. Хотя бы на одну из этих характеристик сослались 43,2% опрошенных.

Кластер пятый: хороший психологический климат в коллективе, хорошие отношения с начальством. Хотя бы на одну из этих характеристик сослались 40,4% опрошенных.

Кластер шестой: работа дает возможность проявить инициативу, сделать карьеру, интересная. Хотя бы на одну из этих характеристик сослались 59,3% опрошенных.

Проведенные кластеры образуют дихотомические подмассивы, включающие попарно альтернативные характеристики труда. Следовательно, мы имеем три дихотомические пары кластеров: первый и четвертый; второй и пятый; третий и шестой.

А вот как распределились профессиональные и возрастные группы по дихотомическим кластерам (см. табл. 3). Как следует из ее данных, в противопоставлении "материальных" характеристик работы заметно выше доля отрицательных оценок у рабочих высокой квалификации и у фермеров. Что касается "идеальных" моментов (психологического климата в коллективе и т.п.), то здесь отрицательные оценки доминируют у инженеров, гуманитарной интеллигенции, служащих, а положительные - у рабочих высокой квалификации. Наконец, по "содержательно-мотивационной" (интеллектуальной, творческой и т.д.) составляющей труда преобладают положительные оценки лишь у гуманитарной интеллигенции, предпринимателей, военных, фермеров и менеджеров.

В целом отношение к работе является тем моментом, в котором выявляются наибольшие расхождения в суждениях и оценках представителей среднего класса. Хотя довольных ею больше, чем недовольных, все же все они довольны и недовольны

Если Вам приходится выступать в роли руководителя, какого стиля поведения Вы придерживаетесь?
(« % от опрошенных »)

Разновидности стиля	Верхний слой	Средний слой	Нижний слой	Бедные
	СК	СК	СК	
"Здесь все решаю я"	27,1	9,7	5,7	1,3
"Все мы партнеры, но принимать решения приходится мне"	30,2	23,3	15,9	18,2
"Начальник - командир, но и отец своим подчиненным"	6,3	10,9	9,9	12,3
"Прежде всего мы все — одна команда"	24,0	29,4	24,9	25,3
Другой стиль управления	1,0	1,3	0,9	5,8
Не приходится руководить людьми	11,5	25,5	42,7	37,0

своей работой в силу совершенно различных причин. Некоторые данные опроса свидетельствуют о том, что разные слои и социально-профессиональные и демографические когорты российского среднего класса характеризуются различными типами труда - от инновационной деятельности и управленческого труда, типичного для современного информационного общества, до рутинного исполнительского, унаследованного от советской эпохи. *Это, очевидно, не может не проявляться в различии социокультурных и ценностных установок и свидетельствует о внутренней неоднородности нынешнего российского среднего класса.*

Неоднородность связана, в частности, и с тем, что в процессе работы представителям среднего класса - в силу статуса, характера деятельности, круга должностных обязанностей - чаще, чем представителям других слоев общества, приходится выступать в роли руководителей, выстраивать определенные модели отношений с подчиненными, формирующие микроклимат на предприятии (в учреждении), оказывающие влияние на социальное самочувствие окружающих. Способны ли они в этом случае выступать в качестве интеграторов, транслировать импульсы внешней среды в такой форме, чтобы это сплачивало коллектив, способствовало укреплению ценностей демократии? Во многом, если не во всем, это зависит от стиля руководства.

Данные таблицы 4 показывают, что в среднем 2/3 опрошенных активно участвуют в иерархических отношениях на своих предприятиях, частично или полностью выполняя функции управления подчиненными. Присущий им стиль поведения, основанный на различном взаимосочетании трех основных форм воздействия на подчиненных (принуждения, побуждения и убеждения), - это прежде всего зеркальное отображение личных качеств руководителя, которые сформировались под воздействием как традиций управленческих систем, в которых им приходилось работать, так и субъективных факторов - ценностей, убеждений.

Предложенная участникам опроса классификация стилей управления, которым они отдают предпочтение, условна, но, тем не менее, стили управления можно разделить на четыре основных разновидности: *бюрократический* ("Здесь все решаю я!"), *партнерский* ("Все мы - партнеры, но принимать решения приходится мне"), *патерналистский* ("Начальник - командир, но и отец своим подчиненным"), *фратерналистский* ("Прежде всего - мы одна команда").

Из полученных данных заметна в целом приверженность опрошенных в основном неформальным — фратерналистскому и партнерскому - стилям отношения с подчиненными. Причем идеология фратернализма в управлении на предприятии и патер-

нализм распространены примерно одинаково во всех слоях среднего класса. Другой же стиль поведения, также относящийся к категории неформальных, - партнерский, несколько чаще присущ именно верхнему слою СК (но в этом же слое почти столько же и сторонников бюрократического стиля).

Под влиянием каких факторов формируется каждый из типов сложившейся управленческой культуры? Наиболее яркую картину дает распределение стилей в зависимости от занимаемого статуса работников, формы собственности и размера предприятия. Самой последовательной сторонницей бюрократического стиля является, как оказалось, предпринимательская группа из частного сектора - владельцы небольших предприятий, привлекающие не больше 10 наемных работников (более чем в 3,5 раза чаще, чем в среднем по выборке). Возможно, это связано с младенческим возрастом российского предпринимательства - как бы то ни было, если следовать данным исследования, приходится признать, что пока в России сфера частного предпринимательства, по-видимому, отнюдь не всегда является генератором демократической культуры управления. Кроме того по вполне понятным причинам, тезис "Здесь все решаю я!" оказался популярным и среди занятых индивидуально-трудовой деятельностью и лиц свободных профессий.

К числу партнеров-координаторов в 1,5 раза чаще отнесли себя как высшие руководители крупных государственных и акционерных предприятий, так и каждый третий предприниматель из частного сектора, привлекающий наемных работников. На патернализм несколько чаще ориентируются высшее (в 1,6 раза) и среднее (в 1,7 раза) звенья управления крупных государственных предприятий. Фратерналистские взаимоотношения превалируют в каждой второй ячейке семейного предпринимательства. И эти результаты не являются неожиданными.

Что же касается возраста и уровня образования, то эти факторы сильнее воздействуют на саму активность участия в управлении, нежели на выбор той или иной стратегии. Так, чем выше уровень образования, тем чаще респондентам приходится управлять людьми (от 39,7% в нижней образовательной группе до 87,7% в высшей). Кроме того, оказалось, что руководители с более низким образованием в основном отдадут предпочтение фратерналистскому стилю взаимоотношений с подчиненными (возможно, это связано с более низким положением в служебной иерархии и меньшей дистанцией между руководителем и подчиненным). По мере подъема в высшие образовательные группы чаще можно встретить как бюрократические, так и демократические настрояния.

Не стало неожиданным и то обстоятельство, что наиболее активными в процессе управления оказались средние возрастные группы (до 2/3 в возрасте 41-50 лет), молодежь и лица пенсионного возраста в роли руководителей выступают гораздо реже. При этом чем старше руководитель, тем более он склонен к модели патернализма (сказывается, по-видимому, воспитание и жизненный опыт, приобретенный в других исторических условиях), чем моложе - тем в большей степени идентифицирует себя в качестве члена "команды". Руководители же средних возрастных групп гораздо более жестко разграничивают "службу" и "дружбу" (выбирая чаще роль координатора), вплоть до полного отрицания последней (придерживаясь авторитарных принципов).

Распределение управленческих стратегий в зависимости от уровня материальной обеспеченности выявляет те же тенденции, что и по принципу самоотнесения себя к определенным общественным слоям: высоко материально обеспеченные в 5 раз чаще являются поборниками бюрократических взаимоотношений, среднеобеспеченные выступают за партнерские отношения, а низкообеспеченные и живущие за чертой бедности и вовсе "отключены" от процесса управления.

Одной из наиболее органичных для среднего класса рыночного общества форм трудовой деятельности, которая тесно связана с необходимостью выстраивать собственную модель поведения в отношении подчиненных, является *предпринимательская деятельность*. Применительно к участникам данного исследования это были, по

Если Вы занимаетесь (или Вам пришлось бы заняться) предпринимательской деятельностью, то каковы Ваши мотивы (какими они могли бы быть)? {в % от опрошенных}

	Верхний слой	Средний слой	Нижний слой	Бедные
	СК	СК	СК	
Возможность самореализации	25,5	16,7	10,1	7,3
Желание быть хозяином самому себе	42,6	28,9	16,9	16,7
Решение материальных проблем	35,1	42,9	43,8	42,0
Занятия предпринимательством престижны	6,4	2,1	0,6	1,3
Остался без работы	4,3	10,0	13,1	9,3
Иное	-	0,6	0,5	0,7
Не хочу заниматься предпринимательством	25,5	25,6	31,8	38,0

преимущество, малый бизнес, а также семейное предпринимательство и самозанятость.

Как свидетельствуют данные исследования, *две трети опрошенных либо занимаются, либо положительно рассматривают для себя возможность заняться предпринимательской деятельностью*. Представители различных когорт при этом исходят из весьма различных мотивов (см. табл. 5).

Так, нынешние представители высшего слоя СК пришли в бизнес с целью добиться свободы, с желанием "стать хозяином самому себе". Для остальных групп СК предпринимательство выступает, скорее, как способ улучшения и повышения своего уровня жизни. Однако в каждом третьем случае желание заработать выступало отнюдь не единственным побудительным мотивом прихода в бизнес. Чаще всего он дополнялся стремлением к самостоятельности и независимости, а также весьма ярко выраженным интересом к конкретному, практическому результату деятельности. Но по мере перехода в более низкие социальные группы значимость "высших", идеальных мотивов прихода в бизнес, включая как мотивы свободы, так и мотивы самореализации, постепенно снижается. В то же время вполне показательно, что принципиальный отказ заниматься предпринимательской деятельностью даже в нижнем слое СК собирает только треть голосов. Иными словами, *предпринимательство стало неотъемлемой и легитимной формой экономической активности в средних слоях российского общества*.

Вполне закономерно, что действующие "классические" предприниматели, использующие наемную рабочую силу, чаще открывали собственное дело, руководствуясь мотивами *самореализации и самовыражения*. Подобная мотивационная особенность ставит данный социальный слой на особое место среди других представителей среднего класса, для большинства которых ведущим среди различных мотивов является материальное благополучие. *Желание заработать*, примерно равномерно представленное во всех социально-профессиональных когортах респондентов, в максимальной степени присуще представителям семейного бизнеса (до 74%). Таким образом, в целом очевидно, что этот вполне земной мотив является важным притягательным моментом для большинства из тех, кто еще не открыл собственное дело. *"Хозяйские"* мотивы привели в бизнес каждого второго из групп индивидуальных предпринимателей и занятых семейным бизнесом. *Престиж* предпринимательства, наиболее редко встречающийся мотив, оказался весомым, но зачастую дополнительным для представителей семейного и "классического" бизнеса. К тому же в своей предпринимательской

деятельности видят оттенки престижа и нынешние первые руководители крупных и средних предприятий и организаций.

И, наконец, довольно интересным оказалось распределение значимости такого мотива, как решение проблемы *безработицы*. В подавляющем большинстве случаев на предпринимательство как на возможную форму самозанятости в случае возникновения безработицы указывают респонденты, пока еще находящиеся в состоянии привычной для себя занятости (рабочие и квалифицированные специалисты), преимущественно на крупных предприятиях. Но примечательно: лишь менее 1% из уже действующих предпринимателей пришли в свое время в бизнес в поисках рабочего места для себя. Будучи инновационной деятельностью, предпринимательство требует напряжения всех творческих сил личности, особенно в экономике трансформационного типа, где начинающий бизнесмен может рассчитывать только на самого себя. Оно быстро отторгает тех, кто полагает, что бизнес - это всего лишь иная работа.

Чаще всех остальных к занятию бизнесом с целью улучшения своего материального положения собираются обратиться молодые люди, находящиеся пока на иждивении у родителей. Реже всех на занятие бизнесом с целью повысить свой уровень жизни нацелена малообеспеченная группа респондентов, которая в 2/3 случаях вообще не рассматривает для себя возможность открытия собственного дела.

Возможность самореализации в собственном деле, связанная с высоким идеализмом и верой в собственные силы, также больше всех привлекает молодых респондентов. По мере перехода в более старшие возрастные группы ценность самореализации постепенно падает (с 25% в самой молодой группе до нулевого уровня - в старших). В свою очередь, именно по этой причине в свое время открыл свое собственное дело каждый третий нынешний представитель самой высокообеспеченной группы среднего класса. Возможно, эта прослойка среднего класса пришла в бизнес уже при достигнутом относительно высоком уровне материальной обеспеченности, и проблема ее повышения отступила на второй план. Аналогичные зависимости обнаружены и в отношении хозяйской мотивации. Для высокообеспеченной группы опрошенных приобретение свободы действий также оказалось важным.

Предпринимательскую деятельность как потенциальную возможность для обеспечения самозанятости рассматривают для себя все возрастные группы - кроме самой молодой и самой старшей. Характерно, что респонденты, являющиеся основными "добытчиками" для своих семейств (в отличие от находящихся на иждивении), гораздо чаще готовы кардинально изменить профессию и место приложения своего труда.

Выводы

1. Основной сферой жизненной активности среднего класса является работа. В понимании ценности и негативных обстоятельств, сопряженных с работой, наблюдается различие между представителями высшего среднего слоя и всеми остальными группами. Если первый ценит возможность самореализации, карьерного роста, хотя в силу этого вынужден мириться с утомительным характером труда, то все остальные группы демонстрируют скорее традиционный для советской интеллигенции набор оценок своей работы: она интересна и сопровождается хорошим психологическим климатом в коллективе. Правда, довольно часто не удовлетворяет уровень оплаты. Таким образом, мы имеем дело с типичным различием между инноваторами-предпринимателями и "белыми воротничками", с одной стороны, и "синими воротничками" (к тому же часть из них, по-видимому, испытывает дискомфорт от столкновения собственного позднесоветского отношения к труду с такими реалиями российской трансформационной экономики, как задержки и невыплаты зарплаты). Наиболее комфортно чувствует себя средний слой СК, у представителей которого более сбалансированным является набор позитивных моментов их трудовой деятельности и относительно слабее выражены негативные ее стороны.

2. Значительная часть среднего класса в своей повседневной экономической деятельности выступает в качестве руководителя-организатора. При этом наиболее распространенными стилями поведения в отношении подчиненных являются партнерство и фратернализм, в том числе и среди предпринимательских когорт. Бюрократический стиль управления не является широко распространенным, хотя среди представителей верхнего слоя СК, руководителей и предпринимателей он пользуется несколько большей популярностью, все же в основном средний класс транслирует на микроуровень общества демократические типы управленческой культуры.

3. Предпринимательская деятельность стала для многих представителей средних слоев повседневной реальностью. Причем и те, кто (пока?) не вовлечен в предпринимательскую деятельность, в основном относятся к ней как к легитимному способу реализации смысложизненных ценностей и решения своих материальных проблем. Впрочем, довольно часто встречаются упрощенные взгляды на бизнес как всего лишь на возможность дополнительного (или просто более высокого) заработка - особенно среди групп с невысоким уровнем образования, квалифицированных рабочих, служащих и специалистов.