

5. Denisova, I. (2007) "Entry to and Exit from Poverty in Russia: Evidence from Longitudinal Data." New Economic School Working Paper # WP/2007/077.

6. Lokshin, M., and B. Popkin. (1999) "The emerging underclass in the Russian Federation: Income Dynamics 1992-1996." *Economic Development and Cultural Change*, 47(4): 803-829.

7. Lokshin, M., and M. Ravallion. (2000) "Welfare Impacts of Russia's 1998 Financial Crisis and the Response of the Public Safety Net." *Economics of Transition*, 8(2): 269-295.

8. Lukiyanova, A., and A. Oshchepkov. (2012) "Income mobility in Russia (2000–2005)." *Economic Systems*, 36(1): 46-64.

КОМБАРОВ В.Ю.

Институт экономики и организации промышленного производства
СО РАН, г. Новосибирск

РИЗОМАТИКА СУБЪЕКТА ТРУДА: ОТ ОТЧУЖДЕНИЯ К НЕЛИНЕЙНОМУ ДЕЙСТВИЮ

Если ранние работы постструктуралистов (постмодернистов) изобиловали утверждениями и настроениями относительно смерти субъекта, его «задавленности» доминирующими дискурсами власти, труда, капитала и т.д., то более поздние их труды демонстрируют некоторую ревизию понятий «субъект» и «субъектность», показывают возможности реанимации действующего социального агента как полноценного носителя власти, проводника своей воли, намерений и желаний. Такое «воскрешение» становится возможным благодаря развитию представлений о новых свойствах той социальной обстановки (окружения, условий), в границах которой происходит конструирование субъекта, инвестирование в новые формы субъективности.

Постбюрократичность — основная интенция современных социологических и экономических исследований, проводимых в контексте проблематики типов, видов социальных структур, в границах которых происходит конституирование субъекта труда в современных организациях. С данной точки зрения современные производственные отношения характеризуются не просто как постиндустриальные, но как стремящиеся стать постбюрократическими [9]. Ожидается, что дебюрократизация социальной структуры предприятий будет иметь всё большее значение по мере освоения технологических инноваций, так как отличительной особенностью работы в инновационном секторе станет повышение уровня образования работников и их возрастающее участие, включённость (в противовес) отчуждению в жизнь

предприятия на всех уровнях (социальном, экономическом и т.д.). Это обусловлено, в частности, потребностью в непрерывной модернизации предприятий, перманентным процессом роста — тем, что определяется как «job redesign» [3, 5]. Предполагается, что потребность в непрерывном изменении социальной и других подструктур предприятия вызвана высокими темпами технического развития и конкуренцией на экономическом рынке, а следовательно необходимостью адаптироваться к ним.

Очевидно, что до безысходности жёсткие, до головокружения вертикальные или же магнетически территориализующиеся вокруг центра власти и управления на предприятии социальные структуры, имеют наименьший шанс к непрерывным изменениям и «тюнингу» в условиях постоянных флуктуаций экономического поля. Отчуждение в таких условиях классически понимается как результат структурных условий организации, её бюрократического устройства и функционирования и операционализируется через категории состояния бессилия, беспомощности труженика, ощущения им бессмысленности выполняемых действий, а также самоотчуждения работника [2, 8]. Принципиальными характеристиками социальной архитектуры предприятий, которые способствуют проявлению отчуждения, и купированию субъектности являются такие формы социальной структуры как централизованность и формализованность [6]. Централизованность отчуждает труженика от возможности самостоятельно изменять параметры трудовой деятельности и влиять на ход различных процессов на предприятии, принимать участие в выработке решений, а жестко формализованные правила и процедуры ограничивают мотивационный уровень работников [5, 7].

Такую вертикально-жёстко-центрированную социальную структуру организации можно назвать «деревом» или «корнем», а постбюрократическую ризомой в том смысле, какой этим понятиям придают Ж. Делёз и Ф. Гваттари [4]. Дерево как тип социальной структуры организации являет собой воплощение централизованного пространства, потоки социальных взаимодействий в которых детерминированы бинарными оппозициями начальник/подчинённый, младший/старший служащий и т.п. Взаимодействие сотрудников в таких организациях ограничено большим количеством различных социальных перегородок, социальных сегментов (страт), которые ограничивают субъектность и самостоятельность работника, сдерживают его участие в решении производственных задач, очерчивают заужают поле его деятельности. Организация-дерево венчается административной «кроной», властно спускающей по древу свои распоряжения. Социальное взаимодействие, профессиональная активность в таких организациях всегда опосредуется промежуточными инстанциями

(бухгалтерией, заместителями и т.д.). Неслучайно Делёз и Гваттари приводят образ бюрократической организации-дерева, представленный Ф. Кафкой, как пространства с бесконечным множеством сегментов и перегородок, попадая в которое субъект претерпевает полное «превращение», отчуждения.

Напротив ризома или «клубень» - это множественность, воплощающая принципы соединения и неоднородности: любая точка ризомы может быть присоединена к любой другой её точке. Это коренное отличие от дерева, корня, которые напротив фиксируют определённую точку и порядок [4]. Очевидно, что в такой ризоморфной структуре субъект труда (работник) обладает бесконечно большими коммуникативными (нелинейными) возможностями внутри организации, наделён большими правами в решении профессиональных вопросов, склонен к самоопределению в постановке производственных задач и осуществлении проектов. Иными словами субъект становится субъектом в полном смысле этого слова: обретает власть, силу (power); познаёт данную ему действительность и преобразует её в соответствии со своими интенциями и волей; становится способен противостоять власти и доминирующим дискурсам. Это предполагает решение проблемы отчуждения (powerlessness), которая как было показано выше, имеет корни в формализованной и централизованной социальной структуре организации. Такой гибкий, ризомный, высокоскоростной тип организации (в которой социальное взаимодействие не санкционируется промежуточными и вышестоящими инстанциями, а протекает непосредственно от одного члена организации к другому) очевидно, может являться прототипом открытой организации, возможности которой к обновлению и гомеостазису (в условиях меняющихся социально-экономических реалий) безграничны.

Социологическое обследование ИТР крупных промышленных предприятий показало, что выявленное отчуждение связано с типом социальной организации и во многом есть результат «корневой» социальной структуры: труженики отмечают ограниченность и скованность в принятии решений; говорят о трудностях, связанных с участием в решении общепроизводственных задач; отмечают невозможность вступить во взаимодействие с руководством различных уровней; свидетельствуют о сложностях в реализации своих профессиональных возможностей, стремлений и желаний, то есть рисуют картину ограниченной и нереализуемой субъектности человека труда [1].

Литература

1. Комбаров В.Ю. Трансотчуждение как социологический феномен современности. - Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2013.

2. Маркс К., Энгельс Ф., Соч. 2-е изд. Т. 1, 3, 42. М.: 1974.
3. Appelbaum R., Bonacich E. Behind the Label: Inequality in the Los Angeles Apparel Industry. University of California Press, 2000.
4. Deleuze G., Guattari F. Mille piani. Capitalismo e schizofrenia. Castelvecchi, Roma, 2010.
5. Hackman J., Oldham G. Work redesign. Addison-Wesley, 1980.
6. Mottaz C. Some determinations of work alienation // Sociological Quarterly, 1981, Vol. 22(4), P. 515-529.
7. Morris J., Steers R. Structural influences on organizational commitments // Journal of Vocational Behavior, 1980, Vol. 17, P. 50-57.
8. Seeman M. On the Meaning of Alienation // American Sociological Review, 1959, Vol. 24, P. 784-788.
9. Vallas S. The transformation of work. JAI Press, 2001.

МИФТАХОВА Л.Р., НИКОНОВА А.А.

Казанский государственный медицинский университет, г. Казань

ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ИНВАЛИДНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Смена отношения к инвалидности как к социальному институту всегда зависела от социально-экономических условий и факторов, сменяющих друг друга в различные периоды развития общества. Например, в западных индустриальных обществах до 60-х годов XX века инвалидность рассматривалась как личная трагедия человека. Этот факт подтверждается медицинскими диагнозами того времени, описывающими индивидуальную патологию организма человека и его функциональные ограничения [1, с.1]. Однако в дальнейшем ситуация в корне меняется благодаря наиболее активным инвалидам, которые пытались изменить подобное отношение. Главная цель, которую они преследовали, был отход политического и общественного внимания от рассмотрения индивидуальной недееспособности как источника зависимости и маргинализации. Однако вместо этого центр внимания сместился в сторону оценки роли барьеров (социальных, политических, экономических, культурных) в исключении инвалидов от участия в общественной деятельности и отказа от соблюдения их гражданских прав [1, с.1]. Современное российское общество – яркий тому пример.

В России инвалидность рассматривается, в первую очередь, через призму медицинской парадигмы, то есть как физиологическая проблема. За рубежом профессионалы, занимающиеся проблемами людей с инвалидностью, отдают предпочтение социальной модели,