

# Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения)

Ж.Т. ТОЩЕНКО

*Социология труда как специальная область социологической теории нуждается в том, чтобы в ее осмыслении, во-первых, был повышен уровень теоретического обобщения, чтобы она не выглядела как набор актуальных, важных, но не упорядоченных логикой социальных проблем; во-вторых, произведен критический отбор того лучшего, что накоплено в отечественной (и в связи с ней мировой) практике решения социальных задач производства, касающихся всего спектра трудовой деятельности людей. В данной статье автор исходит из того, что социально-трудовые отношения в современной России претерпевают кардинальные изменения. Социальная практика показывает жизненность и востребованность идей, к которым шла социо-логия в течение всего XX в. Причем отечественный опыт оказался неотделим от мировой практики, от тех попыток и находок, которые были апробированы во многих индустриально развитых странах. В статье делается попытка осмыслить российские реалии, сопоставить их с опытом других стран с принципиально новых позиций: как наука и производство взаимно обогащали друг друга и как именно это взаимодействие способствовало успеху в решении социально-экономических проблем. Данная статья является синтезом основных положений подготавливаемой автором книги.*

## Введение

Проблемы труда — ключевые в социально-экономическом развитии общества. Поэтому вполне правомерно, что социология труда первые шаги сделала в рамках исследования трудовых процессов, роли и места экономики и организации производства в социальном развитии общества и человека. Согласно Оксфордскому словарю английского языка впервые слово «труд» (labour) было употреблено в 1776 г. для обозначения «физического усилия, направленного на удовлетворение материальных потребностей сообщества» [Бауман 2002]. До этого и в науке, и в жизни употреблялось понятие «работа» как процесс выполнения тех или иных функций — военных, земледельческих, ремесленных, торговых. В то же время основоположник английской политической экономии А. Смит (1723—1790), давший блестящий образец анализа господствующих экономичес-

ких отношений, сформулировал важнейшие требования к организации труда — «не мешать» работнику выполнять трудовые обязанности. Его идеи в дальнейшем были развиты создателем «моральной арифметики» И. Бентамом (1748—1832), который сформулировал принцип достижения работником наибольшего удовлетворения и его стремления избегать страдания. К числу заслуживающих внимания следует отнести и труды Дж. Ст. Милля (1806—1873). Осмысливая в работе «О свободе» феномен блага, он предложил сделать его инструментом для рациональной организации производства.

Во второй половине XIX в. получила распространение теория маржинализма, которая взяла на вооружение принципы полезности. По мнению сторонников этой концепции, люди руководствуются этими принципами с целью удовлетворения своих потребностей, точнее, потребительского спроса. В дальнейшем к этим соображениям о роли человека неоднократно возвращались и другие мыслители. К концу XIX в. словом «труд» стали также обозначать «всю совокупность работников и операторов, принимающих участие в производстве», а чуть позже профсоюзы и подобные им организации придали ему социально-политическое звучание (Подробнее см.: [Кравченко 1987]; [Радаев 2000]). Но вместе с тем труд в этот период рассматривался в основном с позиций повышения эффективности производства, т. е. в большей степени оценивали его утилитарный, прикладной характер. В XX в. при характеристике труда стало использоваться понятие «деятельность» (трудовая деятельность), которое характеризовало процесс труда в единстве объективных условий и субъективных факторов.

В настоящей статье рассматриваются социальные резервы труда в рамках социологии труда как составной части экономической социологии, предметом которой является человек как субъект производственной жизни.

## **Условия и причины возникновения социологии труда**

До конца XIX в. экономика в целом и ее наиболее продвинутая часть — промышленность развивались без ориентации на учет социальных параметров своего развития. Работодатели ориентировались на такую организацию труда, в которой не было места чувствам, мотивам, ориентациям людей. От работника пытались получить максимум возможного — увеличивая рабочий день до 16, а иногда до 18 часов, эксплуатируя женский и детский труд. Даже великие технические нововведения XIX в. мало были ориентированы на то, как «состыковать» человека и машину. В существовавших условиях приспособление к технике было заботой и обязанностью работника. Полное игнорирование человеческого фактора дополнялось стремлением работодателей обеспечить тотальный контроль за рабочими посредством совершенствования приемов и методов надзора, осуществляемого мастерами и другими низовыми руководителями производства. Эта ужасающая жизнь и особенно работа на производстве нашли отражение в работах исследователей и писателей этого века (см., например, работу Ф. Энгельса «Положение рабочего класса в Англии» и потрясающее воображение описание жизни рабочих в романах Ч. Диккенса, Э. Золя и др.).

В конце XIX — начале XX в. исследователи обращаются к изучению тех резервов, которые кроются в самом работнике, задумываются, как заинтересо-

вать его в эффективной и результативной деятельности. Это был поистине революционный, кардинальный шаг, меняющий всю ситуацию на производстве. Открытие (научное и практическое) роли трудового сознания и поведения людей позволило понять, усвоить, а затем и использовать личные возможности и способности работника для повышения эффективности производства. Это открытие — важнейший этап в развитии экономики, в познании и использовании социальных резервов труда.

Социология труда постепенно расширяла свое понимание созидательных возможностей работника, условий их реализации, путей согласования личных интересов с интересами производства.

В ходе исторически обусловленного объективного процесса развития материального производства познание социальных резервов труда открывало новые грани и возможности, что позволило достичь значимых результатов, возвышающих общество и самого человека в их взаимодействии с природой. Именно такой подход позволяет проследить, как расширялись представления о социальных ресурсах труда и как эти резервы использовались в жизни общества. «...История промышленности и сложившееся предметное бытие промышленности являются раскрытой книгой человеческих сущностных сил, чувственно представшей перед нами человеческой психологией, которую до сих пор рассматривали не в ее связи с сущностью человека, а всегда лишь под углом зрения какого-нибудь внешнего отношения полезности... В обыкновенной, материальной промышленности... мы имеем перед собой под видом чувственных, чужих, полезных предметов... опредмеченные сущностные силы человека» [Маркс, *Энгельс* 1950, с. 123].

Поэтому большой интерес представляет сама задача «полистать» эту книгу жизни: как, когда и при каких обстоятельствах раскрывались перед наукой и практикой социальные грани труда, как они развивались, как возникали новые, как происходило обогащение уже познанных, но имеющих серьезные резервы на новом витке функционирования производства (см. схему 1).

Остановимся на этой книге «трудовой жизни» подробнее.

## Социально-экономические резервы

Впервые идея о социальных резервах труда в научно обоснованном виде была высказана выдающимся организатором производства и ученым Ф. Тейлором (1856—1915). Он не только доказал необходимость заинтересовать работника в результатах своего труда (такие пожелания, как идеал, как возможность, высказывали и до него), но и воплотил ее в жизнь, апробировал на практике.

Одновременно его научный поиск — обратился к тем потенциальным возможностям, которые кроются в работнике, — привел и к другим идеям: совершенствованию организации труда, научному управлению производством, обучению основным профессиям. В целом этот период — с 1890-х по 1920-е гг. — включал последовательно несколько этапов познания и использования тех резервов, которые условно можно отнести к социально-экономическим ресурсам труда. Их особенность заключалась в том, что они были очевидны, наблюдаемы, были подсказаны реальным опытом трудового процесса на производстве.

### Социология труда: генезис идей...

Периоды	Этапы	Содержание	Первые исследования
1. Социально-экономические (наблюдаемые) резервы	Экономический человек	Стимулирование труда	1890-1910-е гг.
	Технологический человек	Организация труда	1900-1912-е гг.
	Профессиональный человек	Профессиональная подготовка	1908-1915-е гг.
	Социально-биологический человек	Условия труда	1920-1930-е гг.
2. Социально-личностные (латентные) резервы	Социально-психологический человек	Социально-психологические отношения	1930-е гг.
	Конфликтующий человек	Разрешение конфликтов	с конца 1930-х гг.
	Социально-бытовой работник	Создание социальной инфраструктуры труда	с 1930-х гг.
3. Творческие и гражданские резервы	Творческий человек	Участие в техническом творчестве	1950-е гг.
	Управляющий человек	Соучастие в управлении	1960-е гг.
	Социально-политический человек	Работник как гражданин	1970-е гг.
4. Системные социальные резервы	Системный работник	Комплексное использование резервов труда	с 1970-1980-х гг.

Схема 1 Структура генезиса идей и практики использования социальных резервов труда

Листая «страницы» этого периода, можно увидеть, как расширялись и обогащались представления о потенциальных возможностях человека в его усилиях повысить действенность и результативность труда. Вместе с тем следует подчеркнуть, что этот период имеет продолжение и на последующих этапах развития производства, но уже вкупе с другими факторами, предопределяющими эффективность труда работников.

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК** Исходные положения концепции о необходимости продуманного стимулирования труда были сформулированы Ф. Тейлором еще в 1890-е годы, что нашло отражение в его работе по совершенствованию оплаты труда на фабрике (1894 г.). К этому выводу он шел постепенно, шаг за шагом. Основными этапами его нововведений в области управления и организации труда были: стандартизация инструментов (1880 г.), функциональная администрация (1882 г.), хронометраж (1883 г.), рационализация размещения оборудования и улучшение балансового метода (1893 г.), совершенствование системы сбыта и запасов (1896 г.). Но это были поиски, которые не отличали человека от машины. К середине 1890-х годов Тейлор попытался ответить на вопрос: как создать такие условия для каждого работника, чтобы он мог более эффективно трудиться, руководствуясь побудительными потребностями, мотивами и интересами без мелочного и внешнего контроля за процессом и результатами его труда? Решая эти проблемы, он обосновал и продемонстрировал на

практике такую организацию труда, при которой работник без штрафов, без принуждения был нацелен на раскрытие своих внутренних резервов. *Это было начало новых научных поисков* и их практической реализации по использованию потенциальных, побудительных импульсов, заложенных в работнике.

Обращение Тейлора к материальной заинтересованности работника принесло успех в его практической деятельности. Многолетнее апробирование этой идеи позволило ему сформулировать ряд требований, которые отражают сущность концепции *«экономического человека»*. Назовем некоторые из них: выполнять больший объем работы за большую оплату и за более короткое время; премировать хорошую, а не любую работу; вредно как недоплачивать, так и переплачивать работнику; нужно заботиться о побуждении работника к высокопродуктивной работе («и ты можешь!») и др. По своей сути, это было стимулирование труда, как такового, с целью добиться его более высокой производительности [Тейлор 1965; Кравченко 1998].

Тейлоровский подход быстро распространялся. Но его идеи не оставались неизменными — они совершенствовались, дополнялись, для них изыскивались новые резервы. У Г. Форда (1863—1947) они нашли выражение в обосновании мер по стимулированию труда в условиях конвейерного производства. Проблемы оплаты труда волновали и таких видных представителей научной организации труда, как А. Файоль, Г. Черч, Г. Эмерсон.

В 1920-е годы этими проблемами интенсивно занимались советские ученые А.К. Гастев (1882—1941), П.М. Керженцев (1881 — 1940), О.А. Ерманский, П.А. Попов и др. Необходимо еще раз подчеркнуть, что на первом этапе основное внимание обращалось именно на то, чтобы дать человеку возможность заработать, получить большее вознаграждение за возможно больший объем работы. Иначе говоря, стимулировать труд работника, т. е. оценивать его личный вклад, достижение тех или иных производственных показателей. Господствовал принцип: заработал — получи; не смог соответствовать предъявленным требованиям — пеняй на себя.

Что касается практики в нашей стране, то надо обратить внимание на результаты, связанные с успешными поисками форм и методов стимулирования труда. В этой связи укажем на такой факт: в 1935 г. шахтер А. Стаханов, перевыполнивший норму по вырубке угля более чем в 10 раз, заработал в ту ночную смену 200 руб. вместо обычных 23—30 руб. То есть на сколько перевыполнил норму, на столько и заработал. Это было конкретной реализацией принципа *«каждому — по труду»*. Кстати, этот принцип высокой материальной заинтересованности был характерен для первых лет стахановского движения, а потом заменен и вытеснен различными формами ложно интерпретируемого морального поощрения.

Второй этап в развитии теории и практики экономического человека связан с тем, что при оплате (стимулировании) труда стал учитываться не просто объем работы, осуществленный работником, а его индивидуальные потребности, склонности, целевые установки. Примерно с 1930-х годов производство стало способствовать удовлетворению этих потребностей, учету их многообразия. В капиталистическом мире это содействие нашло отражение в приобретении товаров длительного пользования (автомобиля, электротехники и т. п.), в получении желаемой профессии или квалификации. В социалистическом мире,

особенно в годы первых пятилеток, работник поощрялся «дефицитом» (ботинками, отрезом на платье, костюмами и другими необходимыми для жизни товарами). И в том и в другом случае эти меры играли большую стимулирующую роль, ибо работник получал не просто денежные знаки как таковые, но и удовлетворялся его потребительский спрос. Этот подход — учет индивидуальных потребностей — постоянно совершенствовался, обновлялся, приобретал другие грани, обогащался новыми открытиями для поддержания заинтересованности работника. Он позволял более четко реагировать на конкретную ситуацию и более наглядно и предметно учитывать желания и интересы людей.

Третий этап экономического человека обозначил свои приоритеты в 1960-е годы, когда в поиске резервов по дальнейшему стимулированию труда работников стали удовлетворяться социальные (а не только индивидуальные) потребности, когда материальное вознаграждение стало ориентироваться не только на потребности работника, но и его семьи, не только на удовлетворение текущих или ближайших целей, но и на долгосрочную перспективу. В практику вошли такие средства и методы поощрения труда лучших работников, как кредитование в приобретении жилья, организация семейного отдыха, информирование о достижениях работника. Очень действенным средством в последней трети XX в. стало привлечение работников к акционированию, покупке ценных бумаг, что, в конечном счете, гарантировало работнику и его семье дополнительный (и нередко значительный) доход [Человек 1994].

Такая эволюция в стимулировании труда привела к тому, что оплата труда в развитых капиталистических странах стала важнейшей (а иногда основной) долей в затратах производства, что обеспечивало привлекательность и престижность труда, удовлетворенность работой и стремление закрепиться на данном рабочем месте или на данном производстве. Именно этим можно объяснить тягу многих людей работать в странах Западной Европы, США и Канады, где в себестоимости продукции от 60 до 70 % приходится на долю оплачиваемого труда, в то время как в промышленности СССР (России) эта доля редко превышала 15-20 %.

Все это позволяет сделать вывод, что экономический человек был и остается важнейшим фактором эффективности труда. Только каждый этап в развитии труда оборачивался новыми гранями и новыми требованиями, но очевидно, что эпоха экономики «дешевого работника» заканчивается (оставаясь характерной для стран Азии, Африки и частично бывших социалистических стран). Явью становится бремя «дорогого работника», которое означает значительные затраты на оплату труда при высоком уровне его производительности и эффективности.

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК.** Эта стадия стала продолжением стадии экономического человека, но отвечала на другие требования. Дело в том, что, реализуя принципы заинтересованности работника в достойной и желаемой им оплате труда, Ф. Тейлор достаточно быстро вышел на следующую важную научную и практическую проблему: как организовать труд работника, чтобы он был рационален и учитывал физические и физиологические возможности человека. Такая постановка вопроса диктовалась самой жизнью, ибо было замечено, что само по себе стимулирование труда не всегда гарантирует упорядоченную, четкую и последовательную организацию трудового процесса.

Тейлором была выдвинута и всесторонне обоснована *идея научной организации труда на рабочем месте за счет уменьшения свободы действий*. Так начи-

нался первый этап появления и функционирования технологического человека (в ряде работ он назывался физическим), когда благодаря рационализации его движений, расположения инструментов и оборудования на рабочем месте достигалась высокая эффективность труда. Процесс промышленного производства наглядно показывал, что путь к успеху в те годы лежал через создание «модели» рабочего места «с малой свободой действий». В этих условиях рабочий выступал как придаток машины, как гибкая часть производства для быстрой адаптации к изменяющимся технологиям. Этот период дал резкий скачок в росте производительности труда [Hirswicz 1985]; [Кревневич 1985].

Эти процессы не обошли стороной и российское общество и науку. В 1920-е годы А.К. Гастев и П.М. Керженцев доказали, что возможности эффективного развития материального производства зависят не только от орудий и предметов труда, но и от таких факторов, как организация труда, а также навыки, опыт, профессиональная подготовка и сноровка рабочего. Благодаря их творчеству и инициативе родилось движение по научной организации труда (НОТ). Оно внесло свою лепту в решение многих проблем трудовой деятельности практически во всех отраслях народного хозяйства. Организованный в 1920 г. А. К. Гастевым Центральный институт труда (ЦИТ) не только осуществлял научно-исследовательскую работу, но и стал важным звеном внедрения научных методов организации труда. Однако нотовское движение постепенно потеряло былую силу и значение, потому что в своем поиске ограничило себя в основном технико-экономическими требованиями, с одной стороны, а с другой — все больше замещалось командно-административными методами.

В целом этот начальный (первый) этап в разработке и обосновании форм и методов рациональной организации труда был связан с тем, что их совершенствование касалось рабочего места, когда все усилия сосредоточивались на том, как удобнее и целесообразнее разместить сырье, инструменты, орудия труда, как организовать распорядок дня, режим и график перерывов в процессе труда. В этот период огромное внимание уделялось физиологическим ресурсам — затратам на передвижения работников, расположению на рабочем месте, режиму работы, что побуждало человека осознавать важность и необходимость осуществления рекомендуемых изменений и воплощать их в процессе труда (или, наоборот, сомневаться в их пользе) [Fox 1981]; [Соколова 2002]; [Социология труда 1993]. В 1920-е годы в России была очень популярна памятка Центрального института труда (ЦИТ) «Как надо работать».

Несколько позднее (интенсивно с 1920-х годов) начал реализовываться следующий (второй) этап, нацеленный на рационализацию работы первичной производственной ячейки, первичного трудового коллектива (бригады, мастерского участка, смены). Этот этап был основан на использовании принципа разделения труда (например, закрепление за разными работниками различных функций в цехе: уборка помещений, доставка сырья и отправка готовой продукции, обеспечение инструментами и т. д.). Производственная целесообразность дополнялась и закреплялась в сознании и поведении как наиболее рациональная, выгодная не только производству, но и самому работнику.

На третьем этапе проявилась необходимость рациональной организации производственного процесса всего трудового, хозяйственного организма — завода, фабрики, фирмы, треста и т. д. Это прежде всего коснулось комплексного,

## *Социология труда: генезис идей...*

---

всестороннего и рационального обеспечения всей технологической цепочки производства продукции не столько с точки зрения самой техники и технологии, сколько с точки зрения устранения неоправданных трудовых затрат, перерывов или перегрузки отдельных звеньев трудового процесса. Не менее важным оказалось решение проблемы размещения помещений (цехов) на определенной территории, что также требовало логики организации труда. Со временем оценили и возможность облегчения трудового процесса при использовании внутрипроизводственного транспорта, а также для доставки работников с места жительства до их работы [Подмарков 1979; Маркович 1998; Parker, Brown, Child, Smith 1969].

К сожалению, появление новых форм организации труда в 1960—1980-е годы коснулось незначительного числа предприятий, благодаря лишь энтузиазму их руководителей, которые понимали значение этих форм, знали их возможности и смогли внедрить в свое производство. Как показывал опыт, там, где смогли учесть весь комплекс факторов — от организационно-технических до психологических, — эти формы на деле стали действенным средством решения производственных задач. Игнорирование одной из составных этого комплекса нередко становилось причиной деформации всех других требований научной организации труда [Абалкин 1991; Абалкин 1992].

В годы перестройки (1985—1991) были осуществлены некоторые попытки реализовать требования научной организации труда через бригадный подряд, аренду, развитие кооперативов. Но в большинстве случаев все это осталось на уровне пожеланий, пожеланий и добросовестных заблуждений. На этом пути встали не столько технические или организационные причины, сколько предубежденность, нежелание или неумение ориентироваться в новых потребностях производства. Мешали стереотипы мышления, косность, незаинтересованность, нерешительность. Серьезным тормозом стала сложившаяся структура отношений собственности, сдерживающая поиск форм и методов производительной работы.

Переход к рыночным отношениям сразу же потребовал немедленного поиска новых форм организации и стимулирования труда. Даже небольшой опыт работы реально функционирующих акционерных предприятий показал, что отказ от трафаретных решений, резкое повышение стимулов к труду в их тесной увязке с конечными результатами, прошедших апробацию на рынке, дают многократный рост производительности труда. Обращает на себя внимание формирование на новой экономической базе основного ядра работников, которые кровно заинтересованы в успехе работы своего производства, в строгом соблюдении заданной технологии.

*Отсюда реальное привлечение таких компонентов процесса организации и стимулирования труда, как ответственность, точность, аккуратность и внимательность работников, т. е. факторов, определяющих их реальное сознание. Сейчас мало действует слепая сила приказа. Все большее значение приобретают гражданская позиция человека, экономическая целесообразность.*

Таким образом, очередная страница в теории и практике социологии труда связана с поиском социальных резервов в организации труда, с их постоянным обогащением, с учетом изменений, диктуемых логикой научно-технической модернизации производства. Особо надо подчеркнуть, что этот этап включал в



себя некоторые параметры экономического человека, знаменуя тем самым обогащение применяемых методов по повышению эффективности труда.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕК.** Практически одновременно с разработкой форм и методов организации труда внимание и науки, и предпринимателей было обращено на необходимость *профессиональной подготовки работников*. Суть этого подхода заключалась в следующем: помочь работнику занять достойное место в производственном процессе, использовать его предрасположенность к более эффективному, производительному и высокооплачиваемому труду. Конечно, это стремление базируется как на биологических резервах (реакция, сноровка, сообразительность, приспособляемость), так и на социальных (понимание, стремление, подражание и т. д.).

Профессионализация работника развивалась в несколько этапов. До XX в. на производстве *использовались умения, навыки*, которые базировались на подражании («делай, как я»). Этот тысячелетний опыт перестал соответствовать новым реалиям. Потребовалось внедрение новых подходов к обучению и принципам его реализации.

На первом этапе (с 1900-х годов) основное внимание было сосредоточено на творческом поиске резервов самим работником за счет индивидуальных и/или групповых усилий по поиску резервов налаживания труда при помощи новых знаний, новых приемов работы. Именно на такой основе обучали рабочего Шмидта у Тейлора на предприятии. *Это был этап индивидуального обучения, шутливого ученичества.*

На втором этапе (с 1910-х годов) — когда масштабы производства расширились — все чаще стали использоваться *различные формы группового ученичества*, обычно в рамках первичной производственной ячейки.

На третьем этапе (с 1930-х годов) достоянием стало *массовое обучение*, когда рост масштабов производства определил необходимость подготовки огромного количества квалифицированных работников. Эта потребность усиливалась и тем, что усложнилось само производство и недостаточно было элементарных навыков и умений — требовалось более глубокое знание техники и технологии, что могло дать только долгосрочное и систематизированное обучение работников. Это требование реализовывалось по-разному: от организации собственных школ, что могли позволить себе только крупные производства, до создания внепроизводственных профессиональных учебных заведений, что в СССР нашло отражение сначала в фабрично-заводском ученичестве, затем в создании сети профессионально-технических училищ. Массовая профессиональная подготовка дополнялась более высокими ее уровнями — средним специальным и высшим образованием.

Но постепенно централизованная подготовка кадров стала давать сбои, ибо все больше и больше расходилась с реальными потребностями, с конкретной их увязкой по регионам и областям. Обследование, проведенное в 1980-х годах, выявило, что 49,3 % специалистов в возрасте до 30 лет, 46,8 % в возрасте 30—39 лет и 42,5 % в возрасте 40 лет и старше изначально работали не по своей базовой подготовке. Из них 36,4; 23,6 и 21,5 % (в соответствии с вышеназванной возрастной градацией) работали не по специальности из-за отсутствия вакансий, а от 10,8 до 14,4 % работали по другой специальности из-за ее более высокой оплаты [Новиков 1984].

## Социология труда: генезис идей...

К решению проблем профессиональной подготовки тесно примыкают мероприятия по профотбору и профориентации. Так, последовательное осуществление профориентационной работы на Днепропетровском машиностроительном заводе в конце 1970 — начале 1980-х годов позволило добиться следующих результатов: 97 % молодых рабочих, имевших рекомендации профотбора, не меняли свою профессию; 85 % из них получили профессиональное продвижение, сроки производственной адаптации сократились в 2 раза; текучесть уменьшилась с 6 до 3,4 %.

Каждое из этих направлений — профотбор и профориентация — имеет свой набор требований, который описан в соответствующей литературе. Для наших же целей важно подчеркнуть, *во-первых, тот факт, что уровень и качество профессиональных знаний серьезно влияют на эффективность и производительность труда.* По расчетам Н.Н. Пилипенко, около 70 % брака и 30 % поломок оборудования объясняется низкой квалификацией работников [Пилипенко 1982, с. 4].

Опыт показал, что *каждому конкретному рабочему месту, бригаде, участку, цеху* необходимо четко определить, *кого, когда и чему* следует учить. Если подготовка и повышение квалификации кадров рабочих и специалистов опережают освоение новой техники и технологии, то это всегда окупается эффективностью производства и ростом производительности труда.

Во-вторых, *квалификация играет все большую роль в статусном положении человека,* свидетельствует об уровне его конкурентоспособности и даже престиже в обществе. Вот почему при общем росте безработицы во многих странах мира продолжается охота за квалифицированной рабочей силой, включая и людей с уникальной квалификацией. Именно поэтому появился еще *один вид собственности — интеллектуальная собственность,* которая во все большей мере включает в себя не только творческий компонент, но и квалифицированное знание.

Таким образом, этап профессионального человека олицетворяет поиск резервов, зависящих от работника с точки зрения его психофизиологических и интеллектуальных возможностей, в тесном взаимодействии как со стимулированием труда, так и его организацией.

**СОЦИАЛЬНО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК.** Данная стадия («страница») в жизни работников является в известном смысле итоговой с точки зрения социально-экономических резервов труда. Она характеризует те наглядные, наблюдаемые, во многом очевидные характеристики труда, которые связаны с его условиями. Но она в свою очередь подразделяется на несколько этапов.

Исследования условий труда были важной ступенью в осмыслении социальных резервов производства. Этот этап начался в истории промышленности примерно с 1920-х годов. Уже тогда достаточно четко было сформулировано представление о работнике как элементе процесса производства, на который (в отличие от других элементов) непосредственным образом влияют практически все факторы производственной среды: шум, вибрация, температура, влажность, освещение, загазованность, окраска помещений и оборудования. Серьезный вклад в изучение этих проблем внесли французский исследователь А. Файоль (1841—1925) и советские ученые С.Г. Струмилин (1877—1974), В.С. Немчинов (1894—1964), О.А. Ерманский и др. Учет социально-биологических требований способ-

ствовал поиску резервов по сохранению высокой работоспособности человека в течение длительного времени.

Впервые, когда было обращено внимание на биологические особенности человека в процессе производства, в основном учитывались очевидные факторы, воздействующие на физиологические особенности работников, — освещенность, температура, «чистая», «грязная» или вредная работа. Видное место на этом — первом — этапе заняла также деятельность по улучшению техники безопасности, чтобы защитить человека от возможных тяжелых и даже трагических последствий в процессе взаимодействия с техникой.

По мере учета этих аспектов трудовой деятельности в процессе изучения, познания и использования были выделены санитарно-гигиенические факторы (второй этап) — загазованность, вибрация, возможность простудных заболеваний (из-за сквозняков, перепадов температуры и т. д.). Именно на этом этапе стали постепенно внедряться требования личной гигиены — бытовки, душевые, комнаты личной гигиены и т. д. Это знаменовало более обстоятельный подход к резервам, заключенным в социально-биологической природе человека.

В 1930-е, а затем в 1950-е годы началась реализация глубинных резервов, связанных с долговременными факторами воздействия на биологическую природу человека (эстетическое оформление производственных помещений, вибрация, шум, предупреждение профзаболеваемости). Именно на этом (третьем) этапе стали учитываться такие долгосрочные социальные последствия, как обоснование сроков выхода на пенсию, продолжительность рабочей жизни, работоспособность человека в течение длительного времени.

Условия труда по-разному оценивались на различных этапах развития экономики. Их значимость имеет тенденцию постоянно увеличивать свою роль, в результате чего они занимают одно из ведущих мест в мотивации трудового поведения работника. Так, в начале 1980-х годов социологи столкнулись на первый взгляд с парадоксальным фактом: по сравнению с 1960-ми годами увеличилось количество работников, не удовлетворенных условиями труда. Что случилось? Ведь на многих предприятиях была проведена большая работа по реконструкции, модернизации производства, по созданию благоприятных условий труда. На многих из них был налажен производственный быт, позаботились о производственной и технической эстетике.

Глубокий анализ реально сложившейся ситуации показал, что ничего удивительного и неожиданного в этом противоречии не было. За эти годы не только улучшались условия труда, но изменялся и сам работник. Более высокая степень его образованности и профессионального мастерства, приобщенности к достижениям культуры и науки, рост самосознания, гордость за свой труд — все это не могло не повлиять на отношение к условиям труда. Иначе говоря, новый интеллектуальный потенциал работника предъявил повышенные требования к состоянию дел на производстве.

*Какие же проблемы условий труда особенно актуальны сегодня?*

Прежде всего, работники высоко оценивают значение создаваемых на производстве *санитарно-гигиенических условий* (бытовок, комнат гигиены и других помещений, где есть возможность отдохнуть, привести себя в порядок).

В последнее время возросло внимание к *службе рекреации* — профилактике при подготовке людей к труду непосредственно на производстве, что ведет к

## *Социология труда: генезис идей...*

---

сокращению количества заболеваний, уменьшению потерь рабочего времени, улучшению самочувствия людей, повышению их удовлетворенности своей профессией и работой.

Растет и требовательность к *эстетически оформленной производственной среде*. Причем это касается не только оборудования, соответствующей окраски помещений, но и всех без исключения мест, в которых человек работает или проводит часы отдыха, что становится своеобразной визитной карточкой предприятия. По данным Г.Н. Черкасова, С.Ф. Фролова, существует достаточно четкая взаимосвязь между условиями труда и другими характеристиками производственного процесса [Черкасов 1968; Фролов 1972].

Конкретные исследования показывают, что улучшение условий труда позволяет поднять его производительность на 20 %, а в ряде случаев и больше (См.: [Аганбегян 1965])

При этом выделяется одна немаловажная закономерность: с повышением общеобразовательного уровня возрастает неудовлетворенность условиями труда и в то же время снижается удовлетворенность его содержанием.

Однако работники рассматривают условия труда не только как комплекс факторов, непосредственно относящихся к производству, но и как условия для рациональной организации повседневной жизни, для отдыха и соответственно подготовки к труду. Это и есть та характерная особенность, которая коренным образом отличает современные требования к условиям трудовой деятельности от тех, что были в 1920-х и 1930-х годах: они стали пониматься в широком смысле — как условия жизни и труда.

Работники все чаще используют свое право влиять на условия повседневной и производственной жизни. Необеспеченность нормальными условиями труда обуславливает высокую текучесть кадров, конфликты, неудовлетворенность работой и профессией (См.: [Подмарков 1981; Шкаратан 1978]).

Особое значение эти проблемы имеют для трудовых организаций в районах нового освоения: благоприятные условия (а не просто оплата труда) в значительной степени обеспечивают закрепление кадров, их устойчивость и желание трудиться на том или ином производстве, в том или ином регионе.

Итак, учет социально-биологических особенностей работника — это еще один социальный резерв, который по-разному раскрывался на различных этапах развития производства, но всегда имеет один результат — рост производительности труда и повышение эффективности производства.

## Социально-личностные резервы труда

1930-е годы открыли принципиально новую стадию в познании и использовании потенциальных возможностей и способностей работника. В отличие от первой стадии, ориентированной на социально-экономические резервы, выступающие в качестве наблюдаемых ресурсов, на этой стадии были вскрыты, познаны и применены скрытые, латентные резервы, кроющиеся в созидательных возможностях человека как работника.

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК.** В раскрытой книге человеческих сущностных сил есть еще одна сторона — работник как социально-

психологическое явление. Этот феномен был отмечен и зарегистрирован сравнительно давно и обычно связывается с именем известного американского социолога и психолога Э. Мейо, проводившего эксперимент в конце 1920-х — начале 1930-х годов в г. Хоторне, близ Чикаго. Им было выявлено, что увеличение производительности труда может быть достигнуто, если будут налажены благоприятные взаимоотношения в первичной производственной ячейке. Показательно, что Мейо начинал свои эксперименты как исследователь условий труда (освещенности, температуры), в ходе которых было зарегистрировано влияние неизвестного фактора «Х», который, в конечном счете, был обнаружен и вошел в историю социологии под названием «теории человеческих отношений» (Подробнее см.: [Вильховченко 1971]).

Первая группа проблем в рамках этого подхода решала задачи по установлению благоприятных взаимоотношений между коллегами. Конкретные исследования показали, что достижение отношений такого типа увеличивает производительность труда на 8—12%, а в ряде случаев на 15—18 %. Использование механизмов социально-психологического характера позволяет оценить значение таких черт характера работника, как стремление к сплоченности, умение сотрудничать, оказывать помощь, понимать интересы других людей и т. д. [Васильчук 2003, Филиппов 1989].

Во всех первичных трудовых коллективах, особенно женских, проблема взаимоотношений прямо влияет на трудовую активность, на результаты труда. Вместе с тем анализ социальных факторов производства говорит о том, что их применение не всегда автоматически ведет к улучшению социально-психологического климата.

По мере освоения резервов социально-психологических отношений данное направление постепенно вышло на следующую (вторую) группу: на оценку роли непосредственного руководителя производстве — мастера, бригадира, прораба. Именно представители этого низового звена управления призваны самым активным образом участвовать в постоянном, устойчивом воспроизводстве таких психических состояний, как симпатия и притяжение, положительный эмоциональный фон, межличностная привлекательность, чувство сопереживания и соучастия, возможность в любой момент оставаться самим собой, быть понятным и положительно воспринятым (независимо от своих индивидуально-психологических особенностей). При этом особо нужно выделить чувство защищенности, когда каждый знает, что в случае неудачи (в сфере труда, быта, семьи) за его спиной «стоит» его коллектив, что он обязательно придет ему на помощь. Исследование взаимоотношений непосредственного руководителя с подчиненными выявило и другие проблемы — определение оптимальной величины первичного коллектива (организации), лидерство в группе и другие, которые интенсивно разрабатывались и использовались несколько позднее, в 1950—1960-е годы (см.: [Движение рабочих кадров 1974]).

Третья группа социально-психологических отношений связана с выявлением значимости поведения администрации и ее роли в установлении благоприятного климата в организации. Эта группа представлена тоже несколькими проблемами, среди которых следует выделить стратегию действий главных руководителей производства, ибо практика хозяйствования показывает, что никакая совершенная организация труда, рабочего места, материального стимулиро-

вания не дадут работнику должного удовлетворения, если они не будут опираться на все вышеперечисленные компоненты социально-психологического комфорта вместе взятые (См.: [Штайльманн 1999])<sup>1</sup>.

Среди социально-психологических параметров развития производства очень важен вопрос об оптимальном размере первичной производственной организации. Реальная практика показывает, что, с одной стороны, предпочтительнее небольшой коллектив, где люди хорошо знают друг друга, где быстрее достигаются взаимопонимание и взаимная ответственность. С другой стороны, для многих производств, имеющих большое число работающих, малые бригады осложняют работу организаторов производства, ибо составление плана и контроль за его выполнением нередко становятся трудновыполнимыми задачами.

По мере развития концепция человеческих отношений обогатилась не только общими, но и частными, хотя и не менее важными выводами при изучении отдельных социально-психологических проблем. К ним следует отнести теорию малых групп (К. Левин, Я.Л. Морено), ситуацию с неформальным лидером, проблемы снятия стрессовых ситуаций, не говоря уже о таких специфических областях, как психотехника, инженерная психология и др.

**КОНФЛИКТУЮЩИЙ ЧЕЛОВЕК.** Анализ и использование резервов и возможностей социально-психологических отношений позволили более обстоятельно подойти к конфликтным ситуациям на производстве и таким сопровождающим их явлениям, как групповой эгоизм, манипулирование сознанием и поведением, роль тех или иных ситуаций в стабилизации или дестабилизации обстановки на производстве. Поэтому вполне логично в рамках этой парадигмы возникла самостоятельная проблема, требующая отдельного решения — проблема трудовых конфликтов, место и роль работника производства в их возникновении, развитии и прекращении [Зайцев 2001; Кацва 2002].

Социальные конфликты на производстве очень многообразны и многозначны. Остановимся только на тех из них, которые связаны с проблемами адаптации, ибо в этот период возникают различные виды напряженностей. Процесс адаптации связан с возможностями согласованной работы самих исполнителей, непосредственных руководителей и организаторов производства. К ним прежде всего следует отнести решение такого сложного и серьезного вопроса, как вхождение в коллектив, определение места в нем, усвоение функций и роли, которые обусловлены как трудовыми отношениями, так и влиянием непосредственной социальной среды (см.: [Гуревич, Павлова 1998]).

Управление процессом адаптации требует особых усилий. Изменение содержания и направленности адаптации невозможно «сразу», «вдруг», «сиюминутно», как, допустим, можно перевести станок с одного режима работы на другой, получив при этом желательный результат (скорость обработки, производительность и т. п.). Ритм социальных перемен вызывает непонимание, неприятие, трудности вживания в новую роль, обращение к неправовым практикам, что, как правило, рождает напряженность, нередко перерастающую в конфликт.

Исследование процесса адаптации работника на производстве свидетельствует, что конфликтные ситуации обуславливаются не только производствен-

<sup>1</sup> Следует отметить, что эти проблемы были разработаны и применены руководителями крупных советских предприятий: см., например. [Аунапу 1971; Парамонов 1970; Соколова, Кашина, Чичилимов 1980; Таранов 1983] и др.

ными, но и внепроизводственными факторами (бытом, общением, семейными проблемами). Не менее существенны учет и знание таких сложных и тонких регуляторов социального поведения личности, как потребности, установки, ценностные ориентации — то, что составляет основу отношения к труду и, в конечном счете, определяет путь конфликтного или безконфликтного поведения.

**СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЙ ЧЕЛОВЕК.** Одной из показательных характеристик изменения роли и значения человека на производстве стало то, что в сферу задач управления стали включаться и повседневные заботы работников. Это стало реальным фактом в 1950—1960-е гг. По сути дела, это проблема создания социальной инфраструктуры в каждой организации, в которой помимо внутрипроизводственных проблем важной составной частью становится прямая и/или косвенная забота о том, что составляет предмет повседневной жизни — питание, проезд на работу, возможность удовлетворять спрос в товарах постоянного и перспективного пользования. В далекое прошлое ушли те времена, когда проблемы быта, повседневной жизни были заботой и уделом только самого работника: где жить, где отдыхать, где питаться, как добираться до работы, что и как потреблять. Но плодотворность учета личных потребностей работника продемонстрировал еще Г. Форд в 1915 г., когда он, проанализировав будущее своего производства, сформулировал цель — сделать автомобиль, выпускаемый его заводами, доступным для его же рабочих, сделать его народным, таким, чтобы его можно было купить каждому работнику. Именно этим решением он обеспечил беспрецедентный рост производительности труда, резко повысил конкурентоспособность производства, решил многие проблемы, которые превращали рабочих его концерна в средний класс [Форд 2003].

Забота не только о производственной, но и повседневной жизни людей (обучение, кредитование, помощь в обеспечении жильем) принесла руководителям, которые стали ориентироваться на эти стороны жизни работников, огромные дивиденды в повышении эффективности производства.

## Творческие и гражданские резервы

В 1950—1960-е гг. в социологии труда наступил период, в котором решались стратегические задачи, охватывающие не только производственную, но и творческую деятельность работников, многие из которых стали проявлять самостоятельность, активность, нередко выходявшие за рамки традиционных обязанностей человека в его производственной деятельности. Был открыт новый пласт ресурсов, кроющихся в сознании и поведении людей.

**ТВОРЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК.** Данное направление связано с важностью, необходимостью и неотложностью побуждения и использования интеллектуальных возможностей работника.

*Во-первых, производственная необходимость состоит в том, чтобы творчество в труде касалось не избранных видов деятельности, а всех без исключения, которые существуют на производстве. Дело в том, что практически на любом предприятии есть непрестижные, малоквалифицированные и неквалифицированные виды труда. А творческих видов труда мало. И задача состоит не столько в том, чтобы увеличить их количество, сколько в том, чтобы в каждой конкретной*

## Социология труда: генезис идей...

Таблица 1 **Оценка населением возможности совмещения профессии и творчества (в % к числу опрошенных)**

Возможность реализовать себя в профессии	1994	1995	1996	1997	1998	2000	2001
Хорошо	20,1	20,6	16,3	15,8	18,3	20,0	21,1
Удовлетворительно	46,8	43,8	36,9	42,7	44,1	37,3	46,8
Плохо	33,1	35,6	38,0	41,5	37,6	42,7	32,1

*Источник:* Данные ИКСИ РАН (Всероссийские опросы. N=от 1750 до 2200).

работе человек стремился проявить творчество, заинтересованно и ответственно относился к ней. Между тем ситуация на производстве не изменилась при смене форм собственности: она по-прежнему не дает работнику проявить свои способности в полной мере (см. табл. 1).

Иначе говоря, идет консервация существующего положения, и расчет на то, что переход к рынку возбудит творческие силы у работников, никак не подтверждается. Значит, пока не найден ключ к решению этого чрезвычайно важного вопроса.

*Во-вторых, творческое отношение к труду всегда связано с удовлетворенностью трудом.* Когда человек удовлетворен своей работой, профессией, он лучше и производительнее трудится. Но это общая формула, а на деле ситуация не так очевидна, как кажется на первый взгляд. Кроме того, эта концепция, зафиксированная во многих научных и практических работах, подвергается сомнению. Более тщательный анализ показывает, что можно быть удовлетворенным трудом, но, по большому счету таким трудом не всегда могут быть удовлетворены производство, общество. Опыт советских предприятий свидетельствует, что удовлетворенность трудом нередко базировалась на «ничегонеделании», на стремлении к спокойной жизни, на позиции невмешательства или формализме, показухе.

*В-третьих, творческое отношение к труду имеет один из достаточно обоснованных показателей — участие в совершенствовании производства, что находит свое наиболее наглядное воплощение в рационализации и изобретательстве.* И в самом деле, разве можно трудиться с полной отдачей и в то же время быть в стороне от постоянного совершенствования трудовых операций, доверенной тебе техники, не заботиться об изменениях в технологии производства? [*Здравомыслов, Ядов 2003*].

Практика свидетельствует, что в настоящее время резко увеличились значение творческого начала, его роль в решении всех без исключения проблем производства. Социологические исследования (Е.Г. Антосенков, Л.А. Бляхман, В.П. Панюков, В.В. Чичилимов, О.И. Шкаратан) еще в 1960—1970-е гг. регистрировали тот факт, что сама возможность проявить творческое отношение к труду высоко оценивается людьми, особенно молодежью. Эта сторона привлекает их даже больше, чем получение высокой оплаты за рутинные или неинтересные виды труда<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Обзор этих взглядов дан В.В. Щербиной и А.И. Кравченко в кн.: [Социология в России... 1999].



Анализируя процесс побуждения, развития и использования творческого потенциала, стоит подчеркнуть, что в нем можно также выявить несколько этапов. Первый, который организационно оформился в 1930—1940-е гг., отражал индивидуальную активность работника, его личный вклад в творческую созидательную деятельность на производстве. В Советском Союзе он воплотился в работе заводских бюро по рационализации и изобретательству, в общественных отделах экономического анализа, в деятельности домов научно-технической пропаганды. В странах Запада этот процесс имел другие формы, но по сути дела они отражали творческую активность самого работника. Второй этап начал интенсивно развиваться в 1950—1960-е гг., когда усилиями объединенных коллективов — рабочих и специалистов — решались многие производственные задачи. Наиболее распространенными среди них были совместные рационализаторские бригады, состоящие из рабочих и инженерно-технических работников, которые взаимно дополняли друг друга, соединяя воедино идеи, их технологическую проработку и техническое воплощение. Третий этап (с 1960-х годов) характеризовался включением в связку «рабочий — инженер» еще и представителей научной мысли и организационного обеспечения реализации рационализаторских предложений и изобретений (см.: [Рабочий и инженер 1985; Соколова 1989; Социальные проблемы труда 1989; Шаховская 1995]).

**УПРАВЛЯЮЩИЙ РАБОТНИК.** Осуществление мер по использованию творческого потенциала привело к необходимости решения еще одной важной проблемы — об участии (вернее, соучастии) работника в управлении производством.

Работник будет всегда пассивным участником трудового процесса, если не будет вовлечен в управление делами производства, в творческий поиск, в поиск резервов и их осознанное использование. Однако путь к реальному участию людей в управлении производством оказался долгим и тернистым. *Генезис идеи участия людей в управлении начался с осмысления возможностей влиять на процесс функционирования производства.* Эти новации в управлении уже в начале XX в. позволили доказать, что управление — это наука, которую надо осваивать, учиться применять и постоянно обновлять. В трудах Г. Форда, Г. Эмерсона, А. Файоля содержатся первые попытки убедить предпринимателя-капиталиста осваивать науку управления, в которой учет интересов и запросов подчиненных им людей рассматривался особо.

Затем с 1920-х годов наступила *«революция»* — решающую роль стали играть *специалисты-управленцы*, которые до этого были только уполномоченными собственников (капитала). Но к этому времени они смогли организовать и управлять производством более эффективно, чем сами собственники. Управление стало специальностью особой социальной группы людей — менеджеров, роль и значение которых постоянно росли. Их деятельностью объясняли все достижения индустриального мира. Даже более, о них стали говорить как о людях, вытесняющих собственников из сферы управления.

В 1930-е годы частично, а с 1950-х годов полностью была осознана необходимость *считаться с интересами и потребностями всех (или многих) работников производства.* Более того, были осуществлены попытки привлечь их к соучастию в принятии решений, к сотрудничеству с руководителями производства. При решении насущных задач производства остро встал вопрос о том, чтобы отойти от представлений о способах управления трудом путем запретов и

прямой веры в животворную силу команды. Производство постепенно двигалось к норме, когда руководитель совместно с подчиненным ищет ответ на поставленные жизнью проблемы. В этой связи огромное значение приобретает авторитет руководителя, который, в свою очередь, определяется такими чертами, как справедливость, компетентность, трудолюбие, умение ладить с людьми.

По-разному накапливался опыт сотрудничества, соучастия. Это были и кружки качества, когда рабочие совместно обсуждали возможности повышения эффективности производства (японский опыт). К этому следует отнести участие представителей рабочего класса в совете (директорате) компании (французский опыт) и подписание соглашений работодателей с профсоюзами (коллективные договоры) (шведский опыт) (подробнее см.: [Займелин 1996; Семигин 1996]).

Это направление — выработка мер по соучастию работников в управлении производством — интенсивно развивается, проводятся многочисленные эксперименты. Апробируется опыт других стран, проверяются находки и идеи, реализуемые в других отраслях производства. Нужно иметь в виду и исторический опыт. Следует обязательно учитывать многолетнюю борьбу профсоюзов за участие работников в определении судеб производства, что нашло отражение в коллективных договорах и в других формах соглашений с работодателями. В современных условиях все большее значение приобретает анализ различных форм и видов социального партнерства, в рамках которых согласуются не только интересы работников и работодателей, но и государственных организаций. Если подвести некоторые итоги, то можно отметить, что одним из действенных способов повышения заинтересованности работников по участию в управлении производством стало превращение их в сохозяев путем приобретения ими акций предприятий. Это оказалось мощным мобилизирующим фактором, который серьезно повлиял на изменение взаимоотношений работников и работодателей, повысил их ответственность за эффективность производства, способствовал росту результативности труда.

**СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК.** Интенсификация, передовая технология, компьютеризация в сочетании с кардинальным изменением форм собственности по-новому ставят вопрос о роли и месте человека, его сознательности и ответственности не только в системе общественного производства, но и всего общества, ибо, в конечном счете, человек является не только работником, членом той или иной трудовой организации, но и гражданином. И ему далеко не безразлично, какие процессы происходят в обществе.

Стоит отметить, что на первом этапе использования человеческого фактора на производстве этот резерв отрицали даже его инициаторы. Так, Тейлор считал, что работник должен оставить за воротами завода свои религиозные, политические и нравственные заботы. Однако жизнь показала, что участие работников в общественной деятельности, несмотря на издержки различных ее форм, серьезно влияет на стабильность и результативность производственной деятельности.

Исследования общественно-политической активности (В.Х. Беленький, Ю.В. Волков, В.Г. Мордкович, Е.А. Якуба) еще в 1970-е годы показали зависимость и взаимосвязь гражданского сознания и политического поведения с творческой деятельностью работников производства. Согласно их выводам, низкую эффективность трудовой деятельности человека можно объяснить главным

образом дефицитом социальной и профессиональной ответственности и незаинтересованностью в работе (Подробнее см.: [Политическая социология 2002]).

Социально-политические позиции работника, его трудовые усилия во многом зависят от его гражданского взросления. Окончание не только школы, но даже и вуза не говорит о том, что человек и окружающие его люди осознают себя полноправными членами общества, несущими ответственность за личное поведение во всех жизненных ситуациях. Именно в этой ситуации возможен анализ этой проблемы с точки зрения *правового человека*.

Анализ эмпирической информации, полученной в 1990-е годы, показывает, что критерии участия работников в решении социальных и политических проблем производства в условиях перехода к рынку серьезно изменились. Политические факторы деятельности, будучи долгие годы загнаны внутрь трудового процесса и себя не проявлявшие, теперь вышли наружу и заявили о себе в стачках, забастовках, демонстрациях, а также требованиях экономического и политического характера, касающихся жизни всей страны. По данным 1990-х годов, от 30 до 40 % работников допускали возможность использования политических методов борьбы за свои права. При этом вполне ясно, что прежняя характеристика общественной активности во многом устарела и требует коренного пересмотра.

## Системные социальные резервы труда

В настоящее время в сфере организации труда существуют и конкурируют между собой две концепции. Одна из них — техноцентристская, которая ориентируется на преимущественное и опережающее развитие технических и технологических компонентов. Она стремится добиться полной формализации производственного процесса, создания безлюдных технологий. В этой ситуации оправдан так называемый электронный тейлоризм, находящийся воплощение в отчуждении знаний и информации, в формализации управления и нацеленный на максимальное трудосбережение и выталкивание живого труда, что, понятно, не вызывает позитивного настроения людей, занятых на производстве.

Другая концепция — антропоцентристская — в своей основе нацелена на сохранение и рациональное использование живого труда. Она учитывает процесс отмирания старых видов труда или их модернизацию, появление новых, сокращение времени работы с сырьем и материалами. Но особое значение имеет идея свободной организации индивидуального труда. Данная концепция отражает тенденцию к интеллектуализации труда, к появлению новых типов мастерства, к новым формам соединения работников с техникой, когда предоставляется простор для импровизации, для осуществления творческого поиска (см.: [Человек в инновационной экономике... 1994; Васильчук 1996]).

С точки зрения социологии именно антропоцентристская концепция выступает своеобразным системным резервом, гарантирующим новое качество труда, рост его производительности и результативности в сочетании с гуманистическими принципами организации общественной жизни.

Исходным средством преодоления сложившихся противоречий на пути использования современных социальных резервов труда является получение

### *Социология труда: генезис идей...*

---

работником полной и достоверной информации. Эта информация призвана пробудить творческие потенциальные возможности человека и направить их как на развитие самой личности, так и на дальнейшее коренное улучшение функционирования производства. В этих условиях объективная потребность в побуждении творческих сил людей все больше смыкается с личным стремлением человека к самовыражению. И как следствие, деятельность современного работника лишь тогда достигает результата, когда органически включает в себя как накопленные на предшествующем этапе знания о своих физических, биологических, социально-психологических возможностях, так и новую информацию о потенциальных резервах современного этапа развития производства [Шершнева, Фельдкофф 1999].

Однако реальность как плановых, так и рыночных отношений в России показывает, что трудовые отношения серьезно разрегулированы. Как свидетельствуют данные, утеряна взаимосвязь между мерой труда и мерой вознаграждения. Парадоксально, но происходящие сдвиги в экономике не изменили оценку, которая была дана населением как в советское время, так и в период рыночных реформ (см. табл. 2).

Долгое время социальные резервы, возможности человека принимались в расчет по-разному: чаще стихийно, чем сознательно. На их реализацию влияли господствующие социально-экономические условия, предопределяющие, в чьих интересах используются эти резервы, заложенные в творческой природе человека. Социальные потенции работника связаны с такими важными элементами поведения человека на производстве, как *рабочая совесть, профессиональная мораль*. Все большую роль в поведении работника играет *внутренняя мотивация*, гарантирующая усердие и хорошее качество работы.

Оценивая значение социальных резервов, таящихся в сознании и поведении работников, можно привести слова известных американских экономистов С. Боулса, Д. Гордона и Т. Уайскопфа, высказанные ими в конце 1970-х годов и в известной мере подытоживающие наш разговор о глубинных социальных возможностях человека: «Основными факторами производства выступают устремления, ориентации, симпатии людей, их готовность добровольно выполнять работу».

Таким образом, социология труда предстает перед нами как крайне увлекательный и противоречивый путь поиска и использования социальных резервов труда, когда научная мысль и производственная практика взаимодействуют между собой более интенсивно, чем в других направлениях социологической мысли, обогащая друг друга и в то же время стимулируя друг друга на раскрытие социальных граней труда. Несомненно, что будущее породит новые поиски и новые резервы, которые будут познаны и использованы в процессе управления производством. Прежде всего это вопросы корпоративной культуры, нового осмысления мотивационных факторов труда, обеспечения долгосрочных программ социального развития производственных организаций. К новым поискам можно отнести и попытки определить характеристики трудового поведения с точки зрения национальных особенностей (См., например: [Шкаратан 2003]).

Несомненно, что в этом поиске генезиса идей и социальной практики предстоит открыть еще немало граней, которые обогатят наше представление о труде как в целом, так и в различных отраслях национального хозяйства.

Таблица 2 **Суждения о связи между уровнем трудового вклада и заработной платой (в % от опрошенных)**

Варианты ответов на вопрос «Если Вы будете работать с большей отдачей сил, Ваш заработок увеличится?»	1990	2001	2003
Значительно увеличится	6,0	7,3	7,7
Немного увеличится	26,1	23,2	18,8
Не изменится	67,9	65,3	62,7
Затруднились ответить	-	4,2	10,8

Источник: Социологический центр Российской академии государственной службы при Президенте РФ.

## Литература

- Абалкин Л.И. Неиспользованный шанс: Полтора года в правительстве. М., 1991.
- Абалкин Л.И. К цели через кризис. Год спустя. М, 1992.
- Аганбегян А.Г. Социальные проблемы экономики // Количественные методы в социологии. Новосибирск, 1965.
- Аунапу Ф.Ф. Методы подбора и подготовки руководителей производства М., 1971.
- Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2002.
- Васильчук Ю.А. Эпоха НТР: конвейерная революция и роль государства // ПОЛИС. 1996. № 3.
- Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор культуры // Общественные науки и современность. 2003. №1.
- Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений». М, 1971.
- Гуревич М.А., Павлова Н. Ф. Социальные аспекты адаптации населения промышленного региона к рыночным отношениям. Екатеринбург, 1998.
- Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях. М., 1974.
- Займелин Е.П. Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству. Ульяновск, 1996.
- Зайцев А.К. Социальный конфликт. М., 2001.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М., 2003.
- Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М.; СПб., 2002.
- Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический опыт. М, 1987.
- Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор и А. Гастев. СПб., 1998.
- Кревневич В.В. Социальные последствия автоматизации. М, 1985.
- Маркович Д. Социология труда. М., 1998.
- Маркс К, Энгельс Ф. Соч. Т. 42. М., 1950.
- Новиков В.В., Фетисов Э.Н. Социальные проблемы подготовки молодежи к труду. М., 1984.
- Парамонов И.В. Учиться управлять. Мысли и опыт старого хозяйственника. М., 1970.
- Пилипенко Н.Н. Формирование квалифицированных кадров. М., 1982.
- Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М., 1979.
- Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе. М., 1981.
- Политическая социология / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М., 2002.
- Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда. М., 1985.
- Радаев В.В. Экономическая социология. М., 2000.
- Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М., 1996.

### ***Социология труда: генезис идей...***

---

- Соколова В., Кашина М., Чичилимов В.В.* Все о нас и нашем коллективе: Концепция, методы и результаты диагностики коллектива Тираспольских швейников. Кишинев, 1980.
- Соколова Т.Н.* Культура труда в социальном развитии технической интеллигенции. Социологический анализ. М., 1989.
- Соколова Г.Н.* Социология труда. М., 2002.
- Социальные проблемы труда и подготовки инженеров / Под ред. С.Я. Кугеля, И.П. Яковлева. Л., 1989.
- Социология в России. М., 1999.
- Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, А.А. Щербины. М., 1993.
- Таранов Е.В.* Когда рядом старший друг. М., 1983.
- Тейлор Ф.* Научная организация труда // Научная организация труда и производства. М., 1965.
- Филиппов А.В.* Производственная социология, психология и педагогика. М., 1989.
- Форд Г.* Моя жизнь. Мои достижения. Сегодня и завтра. М., 2003.
- Фролов С.Ф.* Социальное планирование в производственном коллективе. Горький, 1972.
- Человек в инновационной экономике XX века. М., 1994.
- Черкасов Т.Н.* Социальная организация производства. Л., 1968.
- Шаховская Л.С.* Мотивация труда в переходной экономике. Волгоград, 1995.
- Шершневая Е.А., Фельдкофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: Опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999.
- Шкаратан О.И.* Промышленное предприятие: Социологические очерки. М., 1978.
- Шкаратан О.И.* Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. 2003. №1.
- Штайльманн К.* Новая философия бизнеса. М.; Берлин, 1999.
- Fox A.* Sociology of Work in Industry. L., 1981.
- Hirswicz M.* Industrial Sociology: An Introduction. L., 1985.
- Parker S.R., Brown R.K., Child J., Smith M.A.* Sociology of Industry. L., 1969.