

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE RUSSIAN FEDERATION
RUSSIAN STATE UNIVERSITY FOR HUMANITY
Federal State Scientific Institution «Center for Sociological Research»
RUSSIAN ACADEMY OF SCIENCES
INSTITUTE OF SOCIOLOGY

Zh.T. Toshchenko, G.A. Tsvetkova

Sociology Labour

**The Social Forecast and Marketing
Center**



Moscow • 2012

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Российский государственный гуманитарный университет
ФГНУ «Центр социологических исследований»
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
Институт социологии

Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Центр социального
прогнозирования и маркетинга



Москва • 2012

УДК 316.3/.4(30)
ББК 60.56
Т 648

Рекомендован к изданию Учебно-методическим объединением по классическому университетскому образованию в качестве учебника для студентов вузов, обучающихся по специальности (040201) «Социология», 20 марта 2006 г. Протокол № 2/06

Рекомендован к изданию кафедрой теории и истории социологии социологического факультета Российского государственного гуманитарного университета

Рецензенты:

В.В. Козловский – доктор социологических наук, профессор.
А.Н. Колесников – доктор социологических наук, профессор.
В.В. Щербина – доктор социологических наук, профессор.

Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А.

Т 648 Социология труда. Учебник для вузов. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012, – 464 с.

ISBN 978-5-98201-039-1.

Это третье издание учебника, включающее в себя полный комплект учебно-методических материалов по социологии труда. Курс раскрывает принципиально новое прочтение теории и практики использования социальных резервов труда. Изложение материалов построено на объективной логике востороннего раскрытия социального потенциала работника, когда по мере развития производства обращалось внимание на определенные аспекты человеческих возможностей и как это воплощалось в сфере труда. Социальные проблемы труда анализируются в единстве генезиса идей, их изменения и применения.

Учебник позволяет наиболее эффективно организовать изучение курса, поскольку теоретический материал дополнен практиком, определяющим органическое сочетание широкого спектра лекционных тем с разнообразными формами практических занятий, апробированных в различных вузах.

Учебник рассчитан на широкий круг читателей. Он необходим студентам, аспирантам и преподавателям, а также полезен руководителям и специалистам предприятий, и организаций и учреждений различных уровней.

УДК 316.3/.4(30)
ББК 60.56

© Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А., 2012

© Центр социального

прогнозирования и маркетинга, 2012

ISBN 978-5-98201-039-1

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие 9

ВВЕДЕНИЕ 12

РАЗДЕЛ I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Глава 1. Возникновение и становление социологии труда 16

1.1. Генезис идей о труде и его роли в жизни общества . . . 17

1.2. Предтечи социологи труда 20

1.3. Классические и современные теории социологии труда . 27

1.4. Из истории отечественной социологии труда 32

Глава 2. Предмет и структура социологии труда 40

2.1. Предмет социологии труда 41

2.2. Человек (работник) как субъект трудового процесса. . . 44

2.3. Основные понятия социологии труда 46

2.4. Этапы развития социологии труда 53

РАЗДЕЛ II

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕЗЕРВЫ

Глава 3. Экономический человек 58

3.1. В чем суть концепции экономического человека? . . . 59

3.2. Первый этап: эпоха Тейлора и Форда 61

3.3. Второй этап: дифференциация оплаты труда
и стратификация доходов 70

3.4. Третий этап: экономика дорогого человека 75

Глава 4. Технологический (организационный) человек 79

4.1. Объективные потребности возникновения НОТ 80

4.2. На пути к организационной культуре 83

4.3. Социально-технологические проблемы рабочего места . . 89

4.4. Технологизация производственных процессов
и рационализация работы трудовых организаций . . . 95

4.5. Новейшие концепции организации труда 99

Глава 5. Профессиональный человек 106

5.1. Этапы овладения профессиональным мастерством . 107

5.2. Профорientация и профотбор 113

5.3. Виды обучающей деятельности 119

5.4. Основные направления повышения квалификации
и качества деятельности руководителей 122

5.5. Профессия как объект социологического анализа . . 125

Глава 6. Социально-биологический человек	132
6.1. Условия труда: поиск и реализация идей	133
6.2. Первый этап: оздоровление производственной среды . .	137
6.3. Второй этап: санитарно-гигиенические условия . . .	142
6.4. Третий этап: долговременные факторы	145
6.5. От улучшения условий труда – к эргономике.	151

РАЗДЕЛ III

СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ РЕЗЕРВЫ

Глава 7. Социально-психологический человек	156
7.1. Социально-психологические отношения на производстве: от эксперимента до теории	157
7.2. Межличностные отношения в первичной производственной организации	163
7.3. Непосредственный руководитель и подчиненный: социально-психологические резервы	168
7.4. Звено «работник – администрация» в структуре взаимоотношений на производстве	172
Глава 8. Конфликтующий человек	180
8.1. Условия и причины возникновения конфликтов. . .	182
8.2. Сущность и содержание трудовых конфликтов. . . .	190
8.3. Типы и формы трудовых конфликтов	195
8.4. Управление конфликтом	199
Глава 9. Социально-бытовой человек	205
9.1. Предыстория решения социально-бытовых проблем на производстве	205
9.2. Социальная инфраструктура как условие рациональной жизнедеятельности работников. . . .	210
9.3. Специфические формы социальной инфраструктуры .	215

РАЗДЕЛ IV

ТВОРЧЕСКИЕ И ГРАЖДАНСКИЕ РЕЗЕРВЫ

Глава 10. Творческий человек	222
10.1. Творчество и его особенности в производственных организациях	222
10.2. Этапы, типы, формы и фазы творческого труда на производстве	230
10.3. Методы организации технического творчества . . .	234
10.4. Настоящее и будущее научно-технического творчества работников производства	239

Глава 11. Управляющий человек	241
11.1. Предтечи идеи и практики участия в управлении	241
11.2. Соучастие в управлении (патисипативное управление).	245
11.3. Социальное партнерство – феномен современных трудовых отношений	249
Глава 12. Социально-политический человек	259
12.1. Политическое сознание работников производства: причины, условия, факторы	269
12.2. Формы и методы социально-политического противостояния	264
12.3. Институализация социально-политической активности на производстве	267
РАЗДЕЛ V	
СИСТЕМНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ	
Глава 13. Индивидуализация труда	274
13.1. Эффект «частичного» человека и пути его преодоления	276
13.2. Трудовой и личностный потенциал работника	280
13.3. Новые виды индивидуализации труда	283
Глава 14. Техническая культура	286
14.1. Феномен технической культуры	285
14.2. Структура технической культуры	288
14.3. Человек и техника: противоречия взаимодействия	291
Глава 15. Качество рабочей силы в условиях авангардных (высоких) технологий	295
15.1. Что такое авангардные технологии?	297
15.2. Особенности и специфика социальных проблем труда в условиях авангардных технологий	300
15.3. Сдвиги в сознании и поведении работников	302
Глава 16. Корпоративная культура как философия общей судьбы	304
16.1. Сущность корпоративной культуры	305
16.2. Формирование позитивного имиджа организации	310
16.3. Формирование корпоративных ценностей	311
16.4. Консолидирующая роль корпоративной культуры	313

ПРАКТИКУМ

Методические рекомендации	318
Глава I. Научные основы социальных резервов	320
Глава II. Экономический человек	328
Глава III. Технологический человек	331
Глава IV. Профессиональный человек	338
Глава V. Социально-биологический человек	341
Глава VI. Социально-психологический человек	344
Глава VII. Конфликтующий человек	353
Глава VIII. Социально-бытовой человек	358
Глава IX. Творческий человек	360
Глава X. Управляющий человек	369
Глава XI. Социально-политический человек	376
Глава XII. Мотивация как основа трудовой деятельности	379
Глава XIII. Будущее социальных резервов труда	385
Итоговый тест	390
Контрольные вопросы	392
Тематика рефератов, курсовых и дипломных работ	393
Приложение 1	399
Приложение 2	408
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ УКАЗАТЕЛЬ	448

ПРЕДИСЛОВИЕ

Эта книга – результат многолетних авторских поисков, итог разработки концепции социологии труда, которая превращает академическую дисциплину – специальную социологическую теорию – в актуальную науку современного этапа развития социологии.

Учебник вводит читателя в мир постоянного, непрерывного поиска наиболее рационального решения актуальных проблем труда и производства, предлагая принципиально новый подход, когда социальные проблемы труда анализируются в единстве генезиса идей, их изменения, использования и применения. В этом научном и практическом процессе переплетаются две линии. С одной стороны, в процессе непрерывного совершенствования техники, технологии и организации производства возникает необходимость учета возможности их социального решения, оценки их социального звучания, предвидения социальных последствий их реализации. С другой, развитие самого человека как работника сопровождается решением не только утилитарных задач – как лучше построить трудовой процесс, – но и раскрытием и использованием его возможностей, его сущностных сил во всех сферах повседневной жизни.

Заглядывая в будущее, ставшее теперь настоящим, авторы учебника отводят особое место в решении социальных проблем труда инновационным технологиям, хотя в них было занято всего 0,2% всех работающих в народном хозяйстве. Но именно в этой маленькой толике, как в капле воды, отражались, по мнению авторов учебника, будущие проблемы труда – сложности становления и развития. Давая реалистическую оценку настоящему, авторы считают, что изучение поведения человека в условиях новых технологий – это прогнозирование будущего социального состояния общественного производства.

В конце XX – начале XXI в. социология труда столкнулась с новыми проблемами, предсказанными Ж.Т. Тощенко еще в 1980-е гг. Появление новых и высоких технологий привело к возникновению принципиально новых моментов в сфере труда, когда роль и место человека, формы и методы его вмешательства в производственный процесс существенно изменились. В современных условиях активного развития информационных технологий насущной потребностью становится индивидуализация труда. По-иному трактуются проблемы надомного труда. Появилась такая новая форма, как дистанционный труд. Идет процесс отхода от универсализации и стандартизации труда к его индивидуализации, разнообразию форм его проявления и функционирования. Возрастает роль науки, которая превращается в непосредственно производительную силу. Это влечет за собой все те последствия, которые спрогнозировал Ж.Т. Тощенко, обратив внимание на социальные резервы возможного решения возникающих социальных проблем.

В данном учебнике отработана и уточнена авторская концепция анализа социологии труда как научной дисциплины, чрезвычайно актуальной в период перехода к инновационным технологиям. «Социология труда как специальная социологическая теория представляет собой органическое единство трудового сознания и поведе-

ния (деятельности) людей как субъектов производственной жизни и производственной среды». По мнению авторов, социология труда в качестве специальной социологической теории знаменует собой органическое единство потребностей практики и научного их осмысления в процессе познания и использования его социальных резервов. Такие «страницы» производственной жизни, как экономический, технологический, профессиональный и социально-биологический человек, были сначала осознаны практикой, которая предложила науке проанализировать различные комбинации применения ресурсов эффективности труда и дать рекомендации по их использованию в условиях различных производств. Взаимодействие науки и практических потребностей производства выразилось, по мнению авторов, в различных комбинациях.

Содержание социологии труда не конструируется произвольно, оно отражает реально сложившуюся ситуацию: работник включается в производственный процесс посредством реализации своего сознания, своей деятельности (поведения) в зависимости от условий окружающей среды. Такое описание содержания социологии труда, соединяющей в себе объективные и субъективные причины, в которые включен работник, дает возможность наиболее полно и обстоятельно представить процессы, происходящие в производственных организациях, и ответить на вопрос о социальных резервах труда.

Высокий уровень профессионализма авторских исследований – залог выхода на обобщения и выводы, составляющие реальное приращение научного знания в сфере социологии труда. С одной стороны, концепция апробирована в чтении учебных курсов в вузах (МГУ, РГГУ, РГСУ, РАГС), с другой – использовалась в практике крупномасштабных социологических исследований не только в нашей стране, но и в сравнительных межстрановых исследованиях. Поиски и находки сформировались в стройную дисциплину социологии труда, в центре которой находится человек во всех его ипостасях, в плане возможностей использования его социальных резервов.

Одно из главных достоинств учебника – демонстрация развития социологии труда от первого эксперимента по стимулированию труда, воплощенного в концепции «экономического человека», обоснованной Ф. Тейлором, до концепции более высоких форм выражения, в которых познавались и использовались новые грани социального потенциала работника – в технологии (технологический человек), профессиональной (профессиональный человек), повседневной жизни (социально-бытовой человек), творческом труде (творческий человек). В учебнике подчеркивается, что каждая страница в раскрытии существенных сил человека, его созидательных возможностей «не закрывала» ранее познанные возможности социальных резервов труда, а обогащала их, отвечая на новые потребности времени, а также сочеталась с другими резервами, создавая мощный импульс для повышения эффективности и производительности труда.

Отдельного разговора заслуживает практика, составленный в соответствии с общей тематикой учебника, согласно методологической последовательности и логике содержания курса «Социоло-

гия труда». Его отличает органическое сочетание методик проведения занятий с практическими проблемами, а также широкий спектр учебных форм, апробированных в различных вузах. Эмпирические результаты социологических исследований, официальные документы, статистические данные, раскрывающие состояние, тенденции развития социальных процессов в сфере труда, позволяют приблизить практические занятия к реальной жизни, дают возможность использовать их как инструмент для поиска оптимальных решений возникающих проблем.

Авторская концепция делает учебник целостным и методологически последовательным. Все идеи встроены в концептуальную схему. Можно с ней не соглашаться, оспаривать те или иные положения, но это – безусловно, хороший пример того, как надо писать учебник. И не вызывает сомнений, что теоретико-методологическая целостность и его практикоориентированная направленность позволит студентам так же целостно воспринимать материал и понимать актуальность социологии труда в прошлой, настоящей и будущей исторической перспективе.

На наш взгляд, поставленные задачи выполнены, главная из которых – рассмотреть социальные проблемы труда в неразрывном единстве науки и практики. Именно это и позволило обосновать закономерность формирования в постиндустриальном обществе нового типа человека-работника – ассоциативного человека (в отличие от человека технологического), для которого важно обладать творческим мышлением, т.е. умением изобретать новое, по-иному трактовать известные данные, а главное – быть способным решать проблемы, требующие творческого подхода. Кроме того, успешно выполнена важная задача – ответить на потребности преподавания этой учебной дисциплины, чтобы сделать данную отрасль социологической науки ясной, понятной и привлекательной для студентов, а для практиков – поучительной и пригодной к эффективному использованию социальных резервов труда на производстве.

Идеологически учебник находится в русле основных приоритетов российской государственности – создания новых самых широких возможностей для самореализации граждан. В нем реализовано принципиально новое прочтение теории и практики использования социальных резервов труда, которое сформировалось Ж.Т. Тощенко и его учениками в течение последних десятилетий.

Логичность и научное значение концепции подтверждается тем, что она ставит в центр познания человека-творца, позволяет объяснить теоретически и обосновать эмпирически наиболее важные изменения в типе человека-работника и его отношениях с организацией, в связи с переходом к инновационной экономике и, что немаловажно, показывает роль социологии труда как актуальной практикоориентированной дисциплины.

Г.Н. Соколова, д.ф.н., профессор, зав. сектором
экономической социологии Института НАН Беларуси.
Л.Н. Титаренко, д.с.н., профессор кафедры социологии БГУ

ВВЕДЕНИЕ

Первая задача состояла в том, чтобы ответить на вопрос – когда слово «труд» стало использоваться в научной и учебной литературе, а также в социальной практике?

Во многих исследованиях труд описывается как явление, которое присуще человеку с момента его появления на исторической арене. Достаточно распространено также утверждение «Труд создал человека». Но одно дело реальная историческая практика, другое – научное осмысление этого феномена. Ведь мы, описывая преобразующую роль человека в его взаимоотношениях с природой и обществом, употребляем и другие понятия «работа», «поведение», «деятельность». Так почему же и когда наука стала оперировать понятием «труд»?

Согласно словаря английского языка, впервые слово «труд» (labour) было употреблено в 1776 г. для обозначения «физического усилия, направленного на удовлетворение материальных потребностей сообщества». До этого и в науке? и в жизни употреблялось понятие «работа» (work), при помощи которого означался процесс выполнения тех или иных функций – земледельческих, военных, торговых. В исследованиях и социальной практике мы встречаем слово (job), которое чаще всего трактуется как место службы, занятость, профессия.

Позднее при описании трудовой деятельности стали использоваться слова «деятельность» (activity) и «поведение» (behavior), которые выражали другие аспекты преобразовательной роли человека, хотя содержание понятия «труд» не оставалось неизменным (об этом подробнее см. главу 2).

Так как понятие «труд» используется и в других социальных и гуманитарных науках, то ставится первая задача – разбраться в теоретико-методологической базе социологической характеристике труда, в понятийном аппарате социологии труда, в том, почему именно человек представляет собой исходное звено для анализа трудовых отношений. В рамках этой задачи рассматривается генезис идей труда даже в том случае, если он обозначался родственными терминами – работа, деятельность, поведение.

Вторая задача состоит в том, чтобы рассмотреть социальные проблемы труда в неразрывном единстве науки и практики. Это тем более важно, и поскольку в отличие от других социологических концепций взаимодействие науки и практики было предельно тесным: потребности практики оперативно осмысливались наукой, а выводы и результаты научных исследований достаточно весомо учитывались в производствен-

ной жизни предприятий. Именно поэтому и родилась идея, не апробированная ни в одном научном труде: рассмотреть, как эти идеи рождались на практике, как практика осмысливалась наукой и как она влияла на совершенствование этой практики. Такая логика анализа привела к необходимости прежде всего дать анализ проблем *экономического человека*, ибо она знаменовала собой начало соединения теории и накопленного опыта в социологии труда. Первая страница, связанная с основной идеей – вознаграждением за труд, вскоре была дополнена следующей, в которой было воплощено представление о *технологическом человеке* (олицетворявшем научную организацию труда), затем третьей – *профессиональный человек*, отражавшей потребность его профессиональной подготовки, и т.д. Такой подход к социологии труда позволил увидеть, как постоянно обогащалась эта книга трудовой жизни, как она дополнялась, как приобретала новые грани и новые открытия.

Третья задача заключается в том, чтобы в отличие от традиционных подходов характеризовать не отдельные социальные резервы труда (содержание, характер, условия, стимулирование, трудовое поведение и т.д.), а рассмотреть их в контексте тех объективных потребностей, которые возникали в процессе развития и функционирования производства. Такой подход позволяет рассмотреть содержание труда не только один раз в одной главе или параграфе, а в связи с анализом и экономического, и технологического, и социально-психологического, и творческого потенциала человека труда. На каждом новом этапе (каждой новой грани человеческих возможностей) содержание труда имело свою специфику и свой аспект толкования и применения.

Четвертая задача нацелена на то, чтобы отечественный и мировой опыт в социологии труда рассмотреть в неразрывном единстве, ибо поиск истины шел, независимо от страны, диктовался объективными потребностями производства. Речь может идти лишь об особенностях протекания этого процесса в зависимости от национальной специфики, от менталитета людей.

Пятая задача – дать описание и охарактеризовать новые и новейшие тенденции как в «старых» страницах, так и в новых появлениях социальных проблем труда, которые нашли отражение в индивидуализации труда, в деятельности в условиях высоких технологий, в технической культуре и т.п.

И наконец, авторы стремились ответить на потребности преподавания этой учебной дисциплины, чтобы сделать эту

сложную отрасль социологической науки ясной, понятной и привлекательной для студентов. Эти идеи апробировались при чтении учебных курсов в МГУ, РГГУ, РГСУ, в Российской академии государственной службы, Самарском и Нижегородском университетах, а также Карлетонском университете (Канада).

Кроме того, данная концепция рассчитана на оказание помощи социологическим службам производства, так как многие рекомендации авторов были апробированы на практике и являются поучительными и пригодными для эффективного управления и использования социальных резервов труда. Особенно интересные эмпирические данные были получены в процессе всесоюзных (всероссийских) исследований общественного, в том числе экономического сознания (1985–1994), в ходе реализации российско-канадского проекта «Путь России к рынку» (1989–1997).

При подготовке книги использовались труды зарубежных (З. Бауман, Р. Броун, Т. Ватсон, К. Клинт, Т. Каплан, К. Лаваль, А. Фокс и др.) и отечественных коллег (А.И. Кравченко, В.В. Радаев, О.В. Ромашов, Г.Н. Соколова, И.И. Чангли, О.И. Шкаратан, В.В. Щербина, В.А. Ядов и др.), написавших монографии и учебники по социологии труда. Особую благодарность авторы высказывают кандидату социологических наук Н.Н. Могутновой за совместную работу над главой 16 «Корпоративная культура как философия общей судьбы».

Авторы благодарны коллективам кафедр теории и истории социологии Российского государственного гуманитарного университета и кафедры экономической социологии и социологии труда социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова за активное участие в обсуждении данной концепции.

Учебник издан в рамках научной школы Ж.Т. Тоценко «Социология жизни» и Научного совета Отделения общественных наук РАН «Новые явления в общественном сознании и социальной практике».

РАЗДЕЛ I

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА**

ВОЗНИКНОВЕНИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Труд по-разному характеризовался на различных этапах развития человечества, его материального производства. Серьезно изменялись и воззрения на него, трактовки его содержания, и предназначения, роли в жизни людей. В течение длительного времени господствовал весьма дифференцированный подход к тем или иным видам труда. Труд физический – крестьянина, ремесленника, охотника, т.е. труд, производящий непосредственно материальные блага, не рассматривался как деятельность, достойная свободного (читай, господина) человека. В философских произведениях, и в художественных текстах практически не встречается описание тех видов труда, которые были связаны с получением сельскохозяйственного продукта, с созданием предметов быта, повседневной жизни. Если даже авторы и выходили на размышления об этих видах труда, они мало отличались от описания поведения животного, использования орудий труда. Технология осуществления видов трудовой деятельности никого не интересовала – продукт (товар) интересовал только постольку, поскольку нужно было удовлетворять те или иные потребности. Они понимались как нечто данное, нечто само собой разумеющееся.

В реальной исторической практике труд претерпевал постоянные изменения, в результате чего видоизменялись как сам человек, его знания, умения и навыки, так и средства и предметы труда. Особое значение приобретает оценка труда, отношение к нему, взаимодействие между участниками труда, которые опосредствуются формами собственности, а также особыми, специфическими способами соединения рабочей силы со средствами производства.

На понимание роли физического труда и отношение к нему в значительной степени влияли религиозные воззрения на труд (в частности, в христианстве) как наказание Божье. Только один вид труда считался заслуживающим внимания – творческий: труд художника, писателя, архитектора, музыканта и т. п. Только эти виды труда рассматривались как занятия, достойные свободного человека. Вплоть до XIX в. в физическом труде не видели ничего, что должно быть уважаемо, ценимо и признаваемо обществом. Работодателя

интересовал только конечный результат: **что** произведено, **что** можно потребить (продать), **какая** от этого польза (выгода, прибыль).

Различные представления, существовавшие на протяжении истории человечества, в большей или меньшей степени давали понимание труда как общественного явления, подчеркивая как детерминирующую роль человека в трудовом процессе, так и значение труда для общества.

Рассмотрим этапы осмысления труда человека на разных этапах исторического развития.

1.1. Генезис идей о труде и его роли в жизни общества

Организованное использование рабочей силы, материалов и времени при строительстве больших сооружений в древнем мире, говорит о том, что в древности должны были существовать определенные представления о труде. Однако труд как основа активности человека не был в одинаковой степени привлекательным. Причина в том, что наряду с общими чертами, характерными для эпохи рабовладения, конкретные рабовладельческие общества имели свою специфику, проявлявшуюся в особенностях их культуры, в том числе в понимании труда. Так, в древнеиндийской и древнекитайской философии нет каких-либо цельных концепций труда.

В древнем Китае представление о труде было связано с пониманием его значимости, во-первых, как *труда «кули»* (горький пот) – тяжелого, физического, изнурительного и *труда «ганьбу»* (сухой пот), под которым подразумевался труд умственный, творческий; во-вторых, как труда земледельческого, который назывался *«корнем»* и труда ремесленника и торговца (*«ветвь»*). Для понимания отношения к труду в трактовке китайской философии характерен подход, согласно которому человек пусть лучше ошибется «оставив что-то неисполненным, чем ошибется, перестаравшись в исполнении».

В древнеиндийской философии также нет законченных представлений о труде. Труд в сочинениях ученых-брахманов не занимал значительного места. В силу своей принадлежности к господствующему классу они занимались онтологическими и гносеологическими вопросами, не интересуясь практической деятельностью, которая была уделом низших каст. Тем не менее труд человека, по их мнению, должен приумножать то, что у него есть, чтобы было что оставить потомкам

и последующим поколениям. Благодаря этому постулату стало возможным сооружение крупных ирригационных систем, храмов и многих городов.

В отличие от китайской и индийской философии, где труду не отводилось особого места, *греко-римская цивилизация* в социально-экономических исследованиях содержит важные положения о труде.

В античной общественной мысли некоторые размышления о труде встречаются еще у **Ксенофонта** (430–355 гг. до н.э.). Он указывал на разделение труда и его обусловленность, подчеркивал *слабые стороны универсального труда и преимущества разделения труда*.

Заслуживающие внимания мысли о труде представлены в работах **Платона** (427–347 гг. до н.э.) и **Аристотеля** (384–322 гг. до н.э.). Платон не только отмечал значение общественного разделения труда, но и подчеркивал важность трудового воспитания и выбора занятий. Исходя из своего понимания разделения труда, Платон считал, что каждый должен заниматься только одним видом деятельности. Учение о разделение труда – основной принцип построения государства у Платона. К. Маркс охарактеризовал его как «афинскую идеализацию египетского кастового строя».

Воззрения **Аристотеля** существенно отличались от взглядов Платона. Наибольшего интереса заслуживают его соображения, касающиеся экономических вопросов, в первую очередь различие меновой и потребительной стоимости. Содержательны его представления о разделении труда на физический и умственный – подобным образом он оправдывал рабовладельческую общественную систему.

Изменения в общественных экономических отношениях прежде всего в отношении собственности) на отдельных этапах развития Древнего Рима определяли и представления о человеческом труде. Так, **Катон Старший** (234–149 гг. до н.э.) в своем учении особое внимание уделял целесообразному использованию рабского труда. **Сенека Луций** (ок. 4 до н.э. – 65 н.э.), в отличие от Аристотеля, считал, что люди по своей природе равны, неравенство же их возникает в результате общественных отношений. **Лукреций Кар** (99–55 гг. до н.э.) в книге «О природе вещей» пытается представить развитие общества как непрерывный процесс, который обусловлен появлением творческого человеческого труда.

Средневековые представления о труде отражают общий застой общественной мысли в этот период. Труд становится предметом исследований религиозных учений и теорий

с их специфическим взглядом на взаимодействие человека и природы.

В сочинениях **Августина** (354–430) и **Фомы Аквинского** (1225–1274) труд рассматривается в контексте христианского учения, в котором труд считается наказанием Божиим. Но они признавали и различия труда, определяемые разными условиями жизни. Августин в своем сочинении «О граде божием» отвергает презрительное отношение к труду, отстаивает ценность физического труда наравне с умственным. Ф.Аквинский («Сумма теологий») подчеркивает, что физическим трудом должны заниматься люди, принадлежащие к низшим общественным слоям – в этом его взгляды совпадали со взглядами мыслителей рабовладельческого общества.

От христианского средневекового понимания труда отличается трактовка **Ибн Хальдуна** (1332–1406) в работе «аль-Мухаддима». Труд в его понимании – источник всех богатств. Ибн Хальдун – единственный средневековый мыслитель, который подметил значение практической деятельности человека, утверждая, что труд – предпосылка человеческого существования.

Значительное внимание Ибн Хальдун посвятил разделению труда, считая, что оно проистекает из природы человеческой деятельности и необходимости сотрудничества. Он различал два типа деления труда: особое (как предпосылка всякой человеческой активности) и общее, возникающее в процессе развития общества и его дифференциации на сельских и городских тружеников. Многие идеи и формулировки Ибн Хальдуна и сегодня сохраняют свою актуальность, в первую очередь это относится к социологическим аспектам общественного деления труда.

С возникновением капитализма зарождается протестантское движение, происходит отделение протестантской церкви от католической со своей особой церковной организацией. В рамках протестантской этики возникает и иное понимание труда.

В отличие от учения католической церкви, исключавшей всякую творческую инициативу, протестантизм требовал от всех верующих, чтобы они подтверждали свою веру делами. Тем самым протестантизм отверг обособленность мирского и монашеского образа жизни и провозгласил всеобщую необходимость труда.

Труд играет важную роль для физического и умственно-го здоровья – такова точка зрения **Мартина Лютера** (1483–1546). Он утверждал, что каждый, кто может, должен рабо-

тать, поскольку труд не только общая основа общества, но и лучший способ служения Богу. **Жан Кальвин** (1509–1564) исходил из понимания труда, данного Лютером и подчеркивал, что труд – религиозная обязанность. Хозяйственным трудом исповедуется вера.

1.2. Предтечи социологии труда

Отношение к труду стало постепенно меняться только с появлением нового, буржуазного общества, когда после Английской, а потом и Французской революций наступил этап рационализации производства. Поиск эффективной организации труда был особенно необходим, ведь речь шла о труде сотен и тысяч людей. Методы трудовой деятельности, которые использовались в мастерской, при индивидуальной или групповой работе, перестали отвечать запросам производства, организовать работу огромного количества людей как раньше, при ремесленной организации труда, в новых условиях было просто невозможно. Поэтому проблема рациональной организации труда стала чрезвычайно актуальной. Но применяемые методы были исторически и в научном плане ограничены, ибо поиск резервов шел вне труда, который выполняется человеком. Вплоть до XIX в. резервы изыскивались за счет экстенсивных факторов.

В этот период роль труда осмыслялась в рамках трех основных направлений – в политэкономического, философского и социального.

Что касается политэкономической трактовки сущности труда, научного анализа роли человека на производстве, то первое аргументированное определение места работника в экономической жизни общества осуществил **А. Смит** (1723–1790), который сформулировал одно из важнейших требований к организации труда – «не мешать» выполнять трудовые обязанности.

В «Исследовании о природе и причинах богатства народов» он пишет о свойствах человека, налагающих отпечаток на все виды его хозяйственной деятельности. Во-первых, это «склонность к обмену одного предмета на другой», во-вторых – собственный интерес, эгоизм, «одинаковое у всех людей постоянное и неисчезающее стремление улучшить свое положение».

Эти свойства человеческой природы, утверждает Смит, имеют важные экономические последствия. Они ведут к раз-

делению труда, когда индивид выбирает такое занятие, при котором его продукт будет иметь большую стоимость, чем в других отраслях. «Каждый отдельный человек постоянно старается найти наиболее выгодное приложение капитала, которым он может распоряжаться. Он имеет в виду собственную выгоду, а отнюдь не выгоды общества».

Однако Смит, в отличие от Гоббса и меркантилистов, не противопоставляет частный интерес общему благу («богатству народов»). Оно равно, по Смицу, сумме стоимостей, созданных во всех отраслях хозяйства. Таким образом, выбирая отрасль, где его «продукт будет иметь большую стоимость, чем в других отраслях», человек, ведомый эгоистическим интересом, непосредственно «помогает обществу».

Эти идеи развивает **Д. Рикардо**. Его «Начала политической экономии и налогового обложения» представляют собой новый тип исследования по сравнению со Смитом. Методом мысленного эксперимента Рикардо стремился открыть объективные «экономические законы» (именно он впервые употребил это выражение), по которым происходит распределение благ в обществе. Стремление к собственному интересу, полагает Рикардо, самоочевидно и не нуждается не только в доказательстве, но и в простом упоминании.

Более того, стремясь к идеалу научности, Рикардо считал предметом научного экономического анализа лишь такое поведение людей, которое продиктовано их личными интересами, и полагал, что построенная таким образом теория не может быть опровергнута фактами. Как и Смит, Рикардо не сводит собственный интерес к чисто денежному: капиталист «может поступиться частью своей денежной прибыли ради верности помещения, опрятности, легкости или какой-либо другой действительной или воображаемой выгоды, которыми одно занятие отличается от другого».

На грани XVIII–XIX в. основоположник «моральной арифметики» **Дж. Бентам** (1748–1832) сформулировал принцип пользы, означающий для работника достижение наибольшего удовольствия и стремление всячески избегать страдания. Амбиции Бентама в области общественных наук были чрезвычайно высоки: он хотел, подобно Ньютону в физике, открыть универсальные силы, управляющие человеческим поведением, дать способы их измерения и в конечном счете осуществить программу реформ, которые бы сделали человека лучше.

Целью всякого человеческого действия и «предметом каждой мысли любого чувствующего и мыслящего существа»

Бентам провозгласил «благосостояние в той или иной форме». Единственной универсальной общественной наукой, по его мысли, должна стать «эвдемоника» – наука или искусство достижения благосостояния.

Благосостояние же трактовалось им в подобном духе: «Природа отдала человечество во власть двум повелителям: страданию и наслаждению. Они одни указывают нам, что мы должны делать, и определяют, как мы поступим». Страдания и наслаждения, естественно, не ограничиваются сферой чисто экономических интересов: так, любовь (силу которой Бентам сопоставлял с силой пара в физике) вполне способна превзойти денежный интерес. Бентам признавал и альтруистические мотивы, но не верил в их искренность и предполагал, что за ними кроются те же личные удовольствия от хорошей репутации.

Безусловная оригинальность Бентама проявилась не в области мотивации, а в степени рациональности, которую он приписывал каждому человеку. Бентам исходил из того, что наслаждения и страдания поддаются количественному измерению и сравнению. Благосостояние может измеряться следующим образом: берется сумма интенсивностей всех удовольствий за данный отрезок времени, умноженных на их продолжительность, и из нее вычитается общее количество страданий (рассчитанное по аналогичной формуле), испытанных за тот же период.

Эти идеи получили развитие в трудах Дж.С. Милля (1773–1836). В работе «О свободе» он развил и обосновал некий идеал «экономического человека», до которого должен дорасти существующий в то время обыватель. Милль и другие представители «моральной философии» всячески осмысливали феномен блага, который должен быть, по их представлениям, использован для рациональной организации производства.

Эти идеи были сначала подвергнуты сомнению, а затем и отвергнуты Дж. Миллем-младшим (1806–1873), который порвал с утилитаристской этикой Дж. Бентама и своего отца Дж. Милля-старшего. Он был далек от наивной веры своих предшественников в вечность и естественность «собственного интереса» и подчеркивал, что экономика охватывает не все поведение человека в обществе.

Милль-младший стремился доказать, что действительная мотивация человека намного сложнее. Он утверждал, что такая абстракция, когда «главная цель рассматривается как единственная», есть единственный подлинно научный способ анализа для общественных наук, в которых невозможны эксперимент и опирающаяся на него индукция.

Во второй половине XIX в. широкое распространение получила теория маржинализма, взявшая на вооружение принцип полезности, которым, де, руководствуется человек с целью реализации своего потребительского спроса. В России ярким представителем этой теории был **И.Я. Туган-Барановский** (1865–1919), опубликовавший в 1890 г. «Учение о предельной полезности». В этом исследовании сделана попытка синтеза трудовой теории стоимости (марксистской) и теории ценностей австрийской школы. Эти идеи он развивал и в своих последующих работах «Промышленные кризисы в современной Англии» (1894), «Русская фабрика» (1898) и особенно «Социальные аспекты кооперации» (1915). Последнее исследование было органически связано с размышлениями о наиболее совершенной модели социализма, Будучи противником централизованной государственной экономики, он считал, что кооперация является необходимым и оптимальным средством соединения большой хозяйственной инициативы с общественными потребностями.

Наряду с представителями экономической мысли проблемы труда осмысливались и философами.

Так, **Гегель** (1770–1831), описывая исторический процесс самопорождения человека утверждал: человек становится человеком благодаря труду. Он определял трудовой процесс как диалектическую триаду: труд как практическое наблюдение; товар и собственность как дифференциация; и орудия, включающие в себя как сущность, так и предмет труда. Понятие труда у Гегеля имеет весьма широкий спектр значений, он охватывает всю человеческую деятельность, все виды активности человека. Речь идет о теоретическом труде, о труде, формирующем и производящем предметы наслаждений, а также о труде во имя общих интересов (государственная и политическая деятельность) и творческом труде.

Понимание труда Гегелем по существу односторонне. Из-за недостаточного знания развитой капиталистической действительности он видел только положительную сторону труда.

В рамках анализа общественных проблем вопросы человеческого труда рассматривал **П.Ж. Прудон** (1809–1865). По Прудону результат труда есть общественный результат, его никто не имеет права отчуждать и следовательно, частную собственность необходимо ликвидировать. Прудон считал труд решающей силой общества, определяющей его рост и весь его организм, внутренний и внешний, отмечал, что человек, не умеющий пользоваться орудиями труда, вовсе не человек, а аномалия.

Прудон подчеркивал отрицательные последствия общественного разделения труда, которое принизило труд ремесленника и поставило рабочего в зависимое положение от производства. С его точки зрения машина соединяет различные операции, а фабрика группирует работников сообразно отношению каждой части к целому.

Что касается социальной мысли, то проблемы труда получили свое наиболее полное воплощение в исследованиях социалистов-утопистов, выступивших с критикой капиталистического строя и предложениями построить справедливое общество.

Так, по мнению **Томаса Мора (1478–1535)**, труд не только обязанность, но и честь для всех членов общества. От труда как общей обязанности освобождаются ученые, которые должны посвятить себя науке. Мор предлагал установить 6-часовой рабочий день, а свободное время использовать для всестороннего развития личности. Примерно так же понимал труд **Т. Кампанелла (1568–1639)**, полагая, что любой труд полезный и благородный, а наиболее опасные и тяжелые виды деятельности – самые почетные. В отличие от Мора, Кампанелла был уверен, что труду надо посвящать 4 часа в день, а остальное время должно принадлежать отдыху, учебе и развлечениям.

Глубоко исследовавший социальные последствия французской революции **А. Сен-Симон (1760–1825)** рассматривал человека как единство духовных и физических сил, считал труд значительным общественным явлением и подчеркивал, что он является обязанностью всех людей, а безделье – это «нестественное, неморальное и вредное явление». Он предлагал осуществлять распределение по труду и тем самым сделать невозможной эксплуатацию.

Шарль Фурье (1772–1837) считал, что труд должен представлять удовольствие для человека. Для этого нужны следующие условия: ликвидация системы наемного труда, материальная обеспеченность работников, непродолжительность рабочего дня, обобществление производства, охрана труда, организация «нового порядка» и право всех на труд. Он также предлагал оплату по труду, при этом рабочее время должно составлять всего два часа в день.

Роберт Оуэн (1771–1858), указывая на связь между условиями жизни вне сферы труда и отношениями в процессе труда и его производительностью, замечал, что человек осуществляет трудовую активность всей своей личностью и что трудовая среда должна соответствовать природе человека. Он

выступал не только за регулирование и сокращение рабочего времени, но и за введение мер по охране труда.

На научную основу представления о труде стремились поставить **К. Маркс** (1818–1883) и **Ф. Энгельс** (1820–1895). Они понимали труд как общественное многозначное явление для человека и человеческой истории.

Толкование человеческого труда Марксом связано с анализом *отчуждения и освобождения труда*, а также с необходимостью рассматривать труд в контексте других видов активности человека. Энгельс аргументировано показал роль труда в возникновении человека, подчеркнув, что труд – первое основное условие всей человеческой жизни. Его «Положение рабочего класса в Англии» дает реальную картину эксплуатации рабочих в 1840-х г., на заре индустриального капитализма.

Важнейшей потребностью человека Маркс считал потребность действовать для всеобщего блага. Сущность человека он видел в саморазвитии личности в рамках и в интересах общества.

Отклонение людей от своей «родовой сущности» Маркс объяснил с помощью исторической диалектики сущности и существования. Уничтожив социально-экономическое отчуждение, пролетариат, по мысли Маркса, сможет, наконец, «привести» историческое развитие к человеку, существование которого будет соответствовать его сущности. Пока же приходится жить в предыстории, свойства человека будут определяться объективными историческими и в первую очередь экономическими условиями его существования. Таков ход мыслей, которые привели Маркса от философии к исследованию экономических проблем, увенчавшемуся «Капиталом».

Отсюда и резко отрицательное отношение Маркса к примитивному, лишенному исторического контекста толкованию природы человека как неизменной совокупности потребностей, которое было присуще экономистам бентамовской школы, отсюда и критика самого Бентама, и подробный отзыв о человеке применительно к теории А. Вагнера.

Все научные поиски объяснения роли и места человека в производственном процессе в течение всего периода становления и укрепления капиталистических общественных отношений так и не вышли за пределы рассмотрения работника производства как объекта воздействия, хотя уже тогда выдвигались некоторые догадки об активной роли человека, о значении моральных и духовных принципов.

Аналогичным образом развивалась и реальная практика, когда работнику отводилась роль исполнителя, желательно

беспрекословного, за которым нужен глаз да глаз. В этот период капиталист (работодатель) больше руководствовался заботами о своих интересах (прибыли), практически полностью игнорируя заботы работающих у него людей. В условиях, когда на промышленных предприятиях стали сосредотачиваться сотни и тысячи людей, требовались иные методы и средства по рационализации их труда, чем при мануфактурном производстве. Однако поиск шел за счет экстенсивных факторов, что продолжалось на протяжении всего XIX в. Если проанализировать этот процесс, направленный на повышение производительности труда и его эффективности, то можно назвать несколько способов воздействия на человека с целью максимизации прибыли и рациональной организации производства.

Во-первых, в этот период были осуществлены меры по максимальному увеличению рабочего дня. На многих производствах продолжительность рабочего дня достигала 16–18 часов. Работодатели исходили из того, что, чем больше человека заставишь работать, тем больше он произведет необходимого продукта. Для работника оставалось 6–8 часов, чтобы он как-то мог восстановить свои силы и продолжать работать. Очевидно, что такой фактор имел предел как в физиологическом, так и социальном плане.

Во-вторых, капиталистическое производство в XIX в. положило начало использованию женского и детского труда. Этот труд оплачивался меньше, что позволяло собственнику получать большой доход. Диккенс и Золя с потрясающей убедительностью описали, как эксплуатировался детский и женский труд, в какой нищете находилась эта часть рабочей силы. Кстати, дискриминация их труда не ликвидирована и в современных производствах, хотя и не в таких масштабах, как в период первой промышленной революции.

В-третьих, великие технические нововведения XIX столетия, которые стали внедряться в производство для повышения эффективности и результативности труда, мало были сориентированы на то, чтобы состыковать машину и возможности человека: работник был обречен на приспособление к технике. «Вписывание в машину» было его личной заботой, а не обязанностью работодателей, которые в этот период за редким исключением не ставили вопрос о технике безопасности. Иначе говоря, технологическое применение новых машин и оборудования не предусматривало, как человек и его физиологические и физические возможности будут сочетаться с функционирующими механизмами.

Полное игнорирование человеческого фактора дополнялось стремлением работодателей обеспечить тотальный контроль за трудом работников, совершенствованием приемов и методов надзора. Широкое распространение получили штрафные санкции, которые достигали 80–90% заработной платы. Функции надзора, вплоть до мелочного, возлагались на мастеров, на первичное звено управления, усилия которых в конечном счете были направлены на то, чтобы работник не отвлекался и каждую минуту старался выполнять свои производственные обязанности. А мерой воздействия были избраны штрафы, применение которых имело далеко идущие социальные последствия – именно они стали одной из причин, породивших рабочее движение (стачки, забастовки) как в странах Запада, так и в России.

Все эти факторы были направлены на поиск резервов производства, при помощи которых делались попытки выкачать из работника максимум возможного, не считаясь с «человечностью» средств и методов достижения прибыли.

Более того, несмотря на некоторые идеи, которые можно отнести к социальным граням труда, сам труд рассматривался в основном с позиций повышения эффективности производства, т.е. в большей степени оценивался его утилитарный, прикладной характер.

Иначе говоря, вплоть до XX в. человек рассматривался как один из видов ресурсов, без которого невозможно осуществление производственного процесса.

1.3. Классические и современные теории социологии труда

К концу XIX – началу XX в. объективно вызрела идея – обратиться к тем резервам, которые кроются в самом работнике, пробудить его заинтересованность в эффективной и результативной деятельности. Это был поистине революционный, кардинальный шаг, меняющий всю ситуацию на производстве. Открытие роли трудового сознания и поведения людей как субъектов экономической деятельности позволило понять, усвоить, а затем и использовать личные возможности работника для повышения эффективности производства. Это открытие и положило начало возникновению социологии труда как самостоятельной социологической дисциплины, в которой отражались как общие черты, присущие всей социологии – изучение общественного сознания и поведения

людей в определенный исторический период, так и специфические, ибо рассматривалось их функционирование в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, в полном объеме принципиально иной подход – поиск резервов эффективности труда в самом работнике – обозначился только на грани XIX–XX в. Встал вопрос, продиктованный объективными потребностями – подойти к поиску резервов труда, исходя из возможностей человека как субъекта производственной деятельности. Можно ли работника без штрафов, без внешнего контроля и других факторов принуждения заставить работать более эффективно? Это был принципиально новый взгляд, повлекший колоссальнейшие изменения. Потребовалось изменить сложившиеся стереотипы поведения и работника, и работодателя. Не только научная мысль, но и практика подошли к открытию: искать резервы эффективности труда в самом человеке как субъекте труда.

Начало этой революции во взглядах на сущность и предназначение работника связано с именем одного из ярких представителей, успешно сочетавшего в себе науку и гений организатора производства – **Ф. Тейлора (1856–1915)**. К использованию социальных резервов производства он шел постепенно, шаг за шагом. Основными этапами его нововведений в области управления и организации труда были: стандартизация инструментов (1880), функциональная администрация (1882), хронометраж (1883), рационализация размещения оборудования и улучшение балансового метода (1893), совершенствование системы сбыта и запасов (1896). В середине 1890-х гг. была опубликована его работа «Как оплачивать труд рабочих на предприятии», в которой поставлен вопрос: нельзя ли создать такие условия для каждого работника, чтобы он мог более эффективно трудиться, руководствуясь своими побудительными мотивами, потребностями и интересами без мелочного и внешнего контроля за процессом и результатами его труда? Отвечая на этот вопрос утвердительно, Тейлор обосновал и продемонстрировал на практике возможность такой организации труда, при которой работник без штрафов, без принуждения был нацелен на раскрытие своих сущностных сил. Это было началом новых научных поисков и их практической реализации по использованию побудительных импульсов, заложенных в человеке-работнике.

В то же время стало очевидно, что этот фактор не является единственным и беспрекословно действующим. Возможности по использованию социальных резервов труда открывались

постепенно, им не всегда следовали и работники, и работодатели. Их нужно было побудить или убедить на практике. Было также выявлено, что внутренние резервы не остаются неизменными: на одном этапе своей жизни человек заинтересован в одних методах воздействия, на другом – реагирует на другие методы поощрения и стимулирования труда. Эти факторы зависели и от того, на каком производстве человек работает: в машиностроении, тяжелой промышленности, строительстве. То, что играло определенную роль на одном производстве, на другом не работало или работало не так эффективно, как хотелось бы.

Но несомненно одно – научная и практическая мысль соединились в своем поиске резервов труда и производства. Это соединение произошло на гуманистической основе, на признании роли сознания и поведения работника – его профессиональных знаний, мотивов, потребностей, установок, ценностных ориентаций, интересов. Именно изучение социальных факторов положило начало новой социологической дисциплины – социологии труда, а в производственной практике способствовало внедрению научных основ менеджмента. Наконец, необходимо отметить еще один примечательный факт: социология труда развивалась (в отличие от многих других направлений) под непосредственным влиянием практики, реальной жизни, которые во многом диктовали ее развитие.

Классические социологические теории можно рассматривать по разным основаниям. Отдельные исследователи обращают внимание на то, как трактовался субъект труда. Так, Тейлор рассматривал работника как изолированного индивида и недооценивал влияние общественной среды на трудовое поведение человека. Практика доказала ограниченность такого подхода к росту производительности труда. Э. Мейо на основе проведенных исследований противопоставил этому подходу другой, известный как школа «человеческих отношений». При этом подходе учитывается значение общественных факторов, влияющих на трудовое поведение и эффективность труда. Фактически же подчеркивалась роль неформальных связей в удовлетворенности трудом, отмечалось, что социальные факторы для многих работников могут оказаться более значимыми, чем экономические. Появилось новое понимание индустриального человека – «общественный человек», находящий удовлетворение в принадлежности к постоянной трудовой группе и в общественном уважении, которое тем самым приобретает. Исходя из этого, основной единицей, через которую управление должно достигнуть своих целей, являет-

ся уже не индивид, а малая стабильная социальная группа. С этого начинается социология труда.

Классические теории социологии труда можно разделить и по другим основаниям.

Во-первых, это теоретические воззрения и их реализация на практике, которая связана с именами Ф. Тейлора, Г. Форда, Черча, Эмерсона, а в отечественной науке – с П.М. Керженцевым, А.К. Гастевым, С.Г. Струмилиным и др. Их основные усилия были направлены на осмысление и применение таких резервов труда, которые условно можно назвать *социально-экономическими*. Их можно было наблюдать эмпирически, в определенной мере они учитывались в практической производственной жизни, особенно прогрессивно мыслящими руководителями. Речь идет об организации и стимулировании труда, его условиях, профессиональной подготовке. Эти ученые сформулировали идеи, которые дали значительный скачок в росте производительности труда. Вместе с тем инициатива по осуществлению этих мер возлагалась на руководителей, которые должны были выработать и воплотить в жизнь меры по эффективному управлению предприятием. Идеи, адресованные управленческому аппарату, называют теориями научного управления.

Наследие представителей этой школы заслуживает отдельного разговора, каждый из них многое сделал как для научного обоснования, так и для практического применения открытых ими социальных граней труда.

Во-вторых, в 1920–1930-х гг. возникли теоретические концепции и стали применяться практические меры по использованию более глубоких, латентных резервов – личностных ресурсов. В этот период более пристальное внимание было обращено на те факторы, которые кроются в самом работнике. Этой проблеме посвящены работы Э. Мейо, А. Маслоу, Р. Херцберга, Д. Макгрегора, Ф. Ротлишберга, а так же отечественных ученых – О.В. Кабо, В.М. Бехтерева, Л.И. Уманского. Сюда можно отнести и различные теории воспитания – А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского, А.Г. Харчева, А.Д. Шадрикова и др.

В работах этих исследователей показано, как достичь повышения эффективности и производительности труда благодаря созданию благоприятной социально-психологической атмосферы на предприятии, как влияет эффективное построение взаимоотношений между коллегами, работником и непосредственным руководителем, работником и администрацией. Необходимо было знать истинные причины возник-

новения трудовых конфликтов, осознавать косвенное, но значительное влияние на труд работника его социально-бытовых условий. Особая заслуга этих ученых состоит в интенсивной разработке теорий мотивации, в выявлении внутренних, латентных условий и факторов, через которые реализуется целенаправленность людей по достижению тех или иных материальных или духовных благ.

В-третьих, в 1930-е годы было обращено внимание на творческие и гражданские резервы. Р. Дарендорф, Э. Гидденс, С.Н. Булгаков анализировали условия, которые создают возможность проявить творчество каждому работнику во внутрипроизводственных делах и в процессе управления, с другой стороны, рассматривали действия работников как членов гражданского общества, их активность в социально-политической жизни.

С.Н. Булгаков в своем курсе лекций «Христианская социология», прочитанном в Богословском институте в Париже в 1927–1928 гг. категорически отрицал экономическую сущность человека, подчеркивая, что человек – не просто автомат, а всегда самоопределяющееся существо, как бы ни была мала степень этого самоопределения.

Что касается современной теории социологии труда, то они представлены именами Р. Дарендорфа, Э. Гидденса, А. Турена, В. Зиберта, Л. Ланга и др. При всем различии их подходов они пытались более системно, всесторонне учесть достижения предшествующих поколений социологов и в то же время выдвинули новые проблемы социологии труда. К ним можно отнести идеи индивидуализации труда, организационной и корпоративной культуры, трудовой деятельности в условиях высоких (авангардных) технологий.

Одновременно мощное развитие получило такое направление, как менеджмент, в котором на первое место выходят не столько экономические, сколько социологические аспекты, а предметом анализа все больше становятся практические проблемы и задачи, возникающие перед конкретным производством.

В современных концепциях все более значимыми становятся мотивы индивидуального самовыражения, потребительские ориентиры вместо идей трудовой морали, ценностей, нацеленных на достижения. По мнению Р. Инглехарта, провозгласившего «молчаливую революцию», на первое место выдвигаются ценности досуга, гармония личности и свобода действий.

1.4. Из истории отечественной социологии труда

Социальными проблемами труда русские исследователи – В. Берви-Флеровский («Положение рабочего класса в России», 1869), М.И. Туган-Барановский («История фабрик и заводов»), В.И. Ленин («Развитие конституции в России», 1898), С.Н. Булгакова («Христианская социология») и др. заинтересовались в основном в конце XIX в.

Конституирование труда как объекта социального (и социологического) исследования произошло в 1920-е годы, благодаря представителям социально-экономической мысли, среди которых особо хотелось бы отметить А.К. Гастева (1882–1941), П.М. Керженцева (1881–1940) и С.Г. Струмилина (1877–1974).

В центре внимания А.К. Гастева – конкретные вопросы организации и культуры труда, прикладная социология и социальная инженерия. Он провозглашал наступление новой эпохи, где нет места трудовой расхлябанности, культурной отсталости и лености. Гастев предлагал отказаться от «глубинных познаний» общества труда, изучать лишь «реакции работника» в рамках конкретных производственных операций и предостерегал науку о труде от опасности выродиться в «некую метафизическую теорию». В социальной области, призывал Гастев, должна наступить эпоха точных формул, измерений, чертежей и «контрольных калибров».

Важнейшим элементом деятельности Гастева еще до 1917 г. стало создание прикладной социологии труда, занимающейся сбором первичной информации на предприятии, социальной диагностикой трудового коллектива и социальной инженерией, отвечающей за практическое внедрение организационных проектов. На Западе термин «социальная инженерия», автором которого считают Г. Паунда, появился позже, в 1922 г.

По существу, Гастев выступил с программой переустройства социальных наук, аналогичной программе О.Конта, но пошел дальше и на деле реализовал иной вариант «контовского переворота» в науке о труде. Он создал мощный прикладной институт, Центральный институт труда, подготовивший более 500 тыс. квалифицированных рабочих, разработал множество методик обучения, внедрил новую систему управления на десятках предприятий.

П.М. Керженцев выступал с программой, в которой упор делался на проблемы управления, контроля, организации.

Собственно социологическими исследованиями в области социальных проблем труда занимался С.Г. Струмилин. Уже

в 1918 г. он обследовал жизнь работников ряда предприятий, а в дальнейшем уделял много внимания условиям труда, таким психофизиологическим характеристикам, как усталость.

Многое для решения социальных проблем труда сделал **Н.А. Витке**. Он рассматривал завод как систему социальных отношений и считал, что основной проблемой НОТ является не столько труд как физиологическая проблема, сколько сотрудничество людей, т.е. проблема социальной организации. По его мнению, НОТ – это «наука о социальной технике».

Руководитель Всеукраинского института труда (г. Харьков) **Ф.Р. Дунаевский** рационализацию организации труда и управления понимал прежде всего как социальный процесс. На Западе, отмечал он, в качестве критерия рационального берется эффективность, т.е. наиболее продуктивное использование ресурсов. Принцип продуктивности отличается от критерия рациональности – экономии, по мнению Дунаевского, – именно социологически. Если раньше качественное решение зависело целиком от личности руководителя, то теперь это вопрос рациональных методов администрирования.

В эти же годы получила большое развитие психотехника. Ее представители занимались разработкой конкретно-психологических методов решения практических задач: профотбором и профконсультациями, профессиональным обучением и рационализацией труда, борьбой с профессиональным утомлением и травматизмом, психогигиеной и психотерапией.

Так, в Казанском институте НОТ изучалась зависимость скорости работы от настроения, темперамента и мышечного напряжения, исследовались вопросы трудоспособности женщин, утомляемости при занятиях умственным трудом, в психотехнической лаборатории были составлены профили ряда профессий (педагога, инженера, врача, бухгалтера). В начале 1920-х гг. здесь работали А.Р. Лурия, М.А. Юровская, И.М. Бурдянский и др. В 1918 г. по инициативе академика В.М.Бехтерева в Петрограде было организовано учебное и научно-практическое учреждение – Институт по изучению мозга и психической деятельности. В его рамках функционировала Центральная лаборатория по изучению труда. Бехтерев явился инициатором организации работы по профконсультации. За время существования ленинградской лаборатории было обследовано более 7 млн. человек по всей стране, организована широкая сеть (несколько десятков городов) бюро профконсультации в РСФСР.

В созданную в 1932 г. Психофизиологическую лабораторию при Горьковском автозаводе (К.А. Платонов) входили

кабинет производственной физкультуры, санитарно-гигиеническая лаборатория, кабинет по учету и анализу травматизма и заболеваемости, музей и исследовательский сектор. Лаборатория развернула фронт работ по двум направлениям: расстановка рабочей силы (разработка психофизиологических паспортов рабочих мест и рационализация женского труда, труда подростков, профотбор) и рационализация режима труда и отдыха (оргтехника, внедрение «микрофизкультуры», анализ трудового процесса, введение пауз для снятия утомляемости). На московском заводе «Шарикоподшипник» В.М. Давидович, К.М. Караульник, Х.О. Ривлина и Ю.И. Шпигель в середине 1930-х гг. провели ряд производственных экспериментов по ритмизации трудового процесса, которые привели к значительному повышению производительности труда. В 1920–1930-е гг. в стране действовала широкая сеть психотехнических и психофизиологических лабораторий на фабриках и заводах. Особенно выделялись лаборатории Московского электростроительного завода (рук. А.Ф. Гольдберг), московских заводов «Серп и молот» и «АМО».

После фактического запрета социологии в 1930–1950-е гг. были закрыты ЦИТ, многие лаборатории и поисковые группы.

Возрождение социологии произошло после XX съезда КПСС.

Конкретные результаты были получены при исследовании проблем рабочего и внерабочего времени (Институт экономики Сибирского отделения АН СССР), подъема культурно-технического уровня рабочего класса (Уральский университет), превращения труда в первую жизненную потребность (Педагогический институт Красноярска). В конце 50-х – начале 60-х гг. сотрудники сектора социологических исследований Института философии АН СССР (А.А. Зворыкин, Г.В. Осипов, И.И. Чангли и др.) провели комплексное изучение новых форм труда и быта на предприятиях Москвы, Горьковской области и других регионов страны. Специалисты МГУ им. М.В. Ломоносова под руководством Г.М. Андреевой изучали социальные проблемы автоматизации производства на Первом шарикоподшипниковом заводе.

В ходе конкретных социальных обследований были получены значительные научные результаты. Так, при изучении культурно-технического уровня рабочего класса группа уральских социологов (М.Т. Иовчук, Л.Н. Коган, Ю.Е. Волков) на большом эмпирическом материале показала, что на смену расчленению труда между отдельными рабочими приходит процесс овладения несколькими специальностями,

сочетания функций различной сложности, создающий объективные условия для повышения общекультурного и производственно-технического уровня рабочих.

На промышленных предприятиях Горьковской области в 1960–1964 гг. Г.В. Осипов, В.В. Колбановский, С.Ф. Фролов и др. изучали влияние научно-технической революции на развитие рабочего класса. Изменения в содержании труда, происходящие на автоматизированном производстве, измерялись по соотношению затрат умственного и физического труда. По мнению исследователей, «был эмпирически зафиксирован один из важнейших результатов научно-технической революции в промышленности – появление новой группы рабочих, в содержании труда которых на качественно новом, прогрессивном уровне сочетаются умственные и физические операции». В 1961–1965 гг. в Ленинграде под руководством В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова было проведено исследование отношения к труду молодых рабочих, в 1976 г. осуществлено повторное исследование и выявлен ряд существенных закономерностей формирования социальных установок к труду. В частности, анализ ценностных ориентаций обнаружил заметный сдвиг у современных рабочих в сторону сбалансированного интереса и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению.

В 1960-е гг. в Сибири возникли крупные социологические лаборатории – при Иркутском университете (рук. Г.И. Мельников) исследовались проблемы рабочей жизни во вновь создаваемых городах, в Красноярском университете (рук. Ж.Т. Тощенко) в конце 1960 – первой половине 1970-х гг. изучались социальные проблемы новых производственных коллективов.

В начале 1970-х гг. вышла книга В.Г. Подмаркова «Введение в промышленную социологию», которая стала настольной для социологов труда. В ней подведены итоги развития отечественной промышленной социологии за предшествующее десятилетие (1960-е гг.), систематизирован ее понятийный аппарат и предложены ориентиры на будущее. Промышленная социология определяется Подмарковым как прикладная социальная наука о содержании и значении «человеческого фактора» промышленности, т.е. наука о структуре, механизмах и эффективности общественных, коллективных и индивидуальных действий и отношений промышленных работников. Она изучает позиции и связи людей в промышленности, которые можно назвать ее общественными условиями в узком смысле. В широком смысле промышленность рассматривалась как социальный институт.

Феномен расхождения социальных установок (вербальное поведение) и реального поведения в начале 1980-х гг. изучался одесскими социологами во главе с И.М. Поповой. В опубликованной в 1985 г. монографии при помощи тонких методик были проанализированы данные 25 исследований на предприятиях, проведенных за период с 1970 по 1983 г. Ученые обнаружили сложные взаимосвязи между удовлетворенностью трудом (вербальное поведение) и текучестью кадров (реальное поведение), их расхождение и совпадение.

Проблемам инженерного труда было посвящено в другом исследовании, которое, как и упомянутые выше, стало важной вехой в отечественной социологии труда. В 1965, 1970, 1976, 1977 гг. группа социологов (Л.С. Бляхман, В.Р. Полозов, В.Я. Суслов, ФЛ. Мерсон, Ю.Г. Чуланов, Г.Ф. Галкина, А.К. Назимова, Г.В. Каныгин и др.) под руководством О.И. Шкаратана провела повторное исследование на машиностроительных предприятиях Ленинграда. Основная задача – изучение социальной структуры рабочей силы, изменений в содержании и характере труда, условий труда и быта, мотивации и отношения к труду. Авторам удалось выявить ряд важных тенденций в сфере труда: снижение престижа цеховых руководителей, изменение ценностных ориентаций на содержание труда у инженеров, связь внутризаводской мобильности и удовлетворенности работой, взаимосвязь эффективности труда с его условиями, зарплатой и квалификацией работника.

Примерно в те же годы московские социологи из Института международного рабочего движения АН СССР (рук. В.В. Кривневич) выступили соавторами международного исследования «Автоматизация и промышленные рабочие» в 15 странах (ВНР, ГДР, ПНР, СССР, СФРЮ, ЧССР, США, Австрия, Швеция, ФРГ, Англия, Дания, Италия, Финляндия, Франция). Координатором выступал Венский центр. Программа исследования предусматривала изучение влияния автоматизации на содержание, характер и условия труда рабочих, отношение к нему и оценку технологических нововведений, межличностные отношения, участие в управлении, ценностные ориентации, деятельность профсоюзов. Сравнение автоматизированных и неавтоматизированных цехов и участков на одних и тех же предприятиях проводилось методами наблюдения и опроса рабочих по 85 параметрам, характеризующим каждое рабочее место и разбитым на четыре блока: умственные и физические требования, условия труда, уровень механизации. Хотя внимание ученых было явно со-

средоточено на микроуровне (рабочее место), основные выводы и гипотезы касались макроуровня: на развитие автоматизации основное влияние оказывают политическая система и социальный строй общества.

К заметным явлениям в социологии труда относится исследование культуры рабочего класса, предпринятое минскими социологами (рук. Г.Н. Соколова) в начале 1980-х гг. Были выявлены негативные социокультурные последствия комплексной механизации и частичной автоматизации: эффект торможения гигиенических условий труда, снижение квалификации, инициативы и заинтересованности в результате труда, несоответствие между квалификацией работников и рабочими местами, снижение требований к квалификации рабочих.

В эти же годы получила развитие заводская социология. Логика ее становления связана с поэтапным осознанием социологами, занятыми в этой области, специфики содержания и жанра своей деятельности в отличие от академических ученых.

На первом этапе – в 1960-е гг. – заводскую социологию создавали главным образом академические и вузовские социологи. Эти годы можно назвать периодом накопления теоретического и прикладного багажа знаний, методов решения практических проблем на производстве. Широко развернулись конкретные исследования социальных проблем труда сначала в Ленинграде, а потом в Свердловске, Горьком, Перми, Львове, Уфе, Минске, Красноярске, Иркутске, Барнауле. Изучались такие проблемы, как текучесть кадров, трудовые конфликты, внедрение прогрессивных систем, адаптация молодежи, гибкий график работы, мотивация труда, системы профотбора и профориентации, новые формы организации труда (НФОТ).

Конец 1960-х – начало 1970-х гг. отмечены рождением собственно заводской социологии. Это время создания первых социологических служб (лабораторий, групп, иногда состоящих из одного социолога). Первоначально социологические и психологические службы на предприятиях формировались прежде всего для обеспечения научно-методического и профессионального уровня работы в сфере социального планирования. По существу, до середины 1980-х гг. оно оставалось основным объектом деятельности заводских социологов. Если вопросы теории и методологии социального планирования разрабатывались преимущественно академической (вузовской) наукой (работы Н.А. Аитова, Ю.Е. Волкова, В.И. Герчикова, Л.Н. Когана, Н.И. Лапина, А.А. Русалинова, Б.И. Максимова,

В.Г. Подмаркова, В.Р. Полозова, М.Н. Руткевича, Ж.Т. Тощенко, З.И. Файнбурга, С.Ф. Фролова, Б.Г. Тукумцева, А.В.Тихонова и др.), то методическое обеспечение и организация работы в основном стали предметом усилий социологических служб отраслей и предприятий.

В этот период их достойно представляли службы Пермского телефонного завода, московского завода «Красный пролетарий», ленинградского объединения «Светлана», Рижского ПО «Коммутатор», завода ЗИЛ, Главмосавтотранса, объединения «Татнефть», Днепропетровского металлургического завода и некоторых других. Среди наиболее известных заводских социологов того времени следует вспомнить В. Герчикову, Ю. Дубермана, В. Дудченко, Ю. Неймера, Б. Максимова, Л. Меньшикова, В. Новикова, В. Нецадина, А.К. Зайцева, И.А. Громова, А.П. Федотовой, А.Н. Ющенко, А.Н. Величко, В.В. Чичилимова, С.Н. Железко, В.В. Щербины и др.

В 1970-е – 1980-е гг. в социолого-психологических службах широкое распространение получили автоматизированные информационные системы АСУ «Кадры», «Социальное развитие», «Здоровье» и т.п. Так, в Рижском ПО «Коммутатор» был разработан целый набор АС социального управления (в том числе АСУ прогнозирования профпригодности, аттестации ИТР и руководителей, комплектования коллективов, формирования резерва на выдвижение). В МИФИ была создана отраслевая запросная система по руководящим и инженерно-техническим кадрам, решавшая задачи учета и анализа кадров, занимающих номенклатурные должности резерва. В целом в этот период насчитывалось более 500 заводских служб.

С начала 1990-х гг. социологические службы на предприятиях практически исчезли. На сегодняшний день вместо нескольких десятков тысяч специалистов в прикладном режиме работают лишь несколько десятков человек.

Значительно уменьшилось и количество ученых, занимающихся данной проблематикой.

Из сферы деятельности практикующего социолога исчезают предприятия как основные клиенты, их место занимают банки, коммерческие структуры, страховые компании, муниципалитеты и даже религиозные организации; наблюдается расширение спектра предоставляемых услуг. Одновременно происходит расширение контактов отечественных консультантов с зарубежными коллегами, активное привлечение заграничного опыта и методов консультирования.

Отмечаются, с одной стороны, резкое снижение уровня управленческой культуры заказчика (администрации организаций),

его неспособность или нежелание формулировать исходные проблемы, с другой – профессионализма самих консультантов (вследствие прихода в эту прибыльную сферу лиц, не имеющих опыта подобной работы и социологической подготовки).

В настоящее время сошла на нет социология производственного коллектива, в круг интересов которой входили адаптация и профессиональный отбор кадров, стабилизация и текучесть кадров, сплоченность первичного коллектива и социально-психологический климат на производстве, трудовая дисциплина, организация и условия труда, мотивация и стимулирование труда. Данное направление безоговорочно лидировало в социологии на протяжении 30 лет, пора его расцвета приходится на годы «застоя», когда социальной базой «развитого социализма» признавались коллективистские отношения и товарищеская взаимопомощь. Даже во второй половине 1980-х гг. казалось, что социология коллектива будет жить вечно.

Сегодня карта научного знания в социологии труда представляет собой пестрое одеяло, скроенное из лоскутков разных размеров и цветов. Возможно, что она и прежде не представляла собой монолитного единства, но сейчас плюрализм форм из теоретического грозит стать политическим. В конце 1980-х гг., но главным образом в начале 1990-х, в социологии труда наметился тематический сдвиг исследований. Среди новых проблем, которые начинают интенсивно изучаться социологами, стоит отметить трудовые конфликты и забастовки рабочих, экономическую преступность и ее социальные последствия, рынок и поведение потребителей, многообразие форм собственности на производстве, занятость и безработицу, рабочее движение, предпринимательство, приватизацию. Вместе с тем продолжали исследоваться проблемы, характерные для предыдущих этапов развития социологии труда, в том числе вопросы оплаты труда и материального стимулирования, участие работников в управлении, организация и условия труда, стабилизация коллектива и социально-психологический климат и др.

Социология труда перекачывается из институтских кабинетов и заводских лабораторий в аудитории университетов. Наука возвращается на круги своя. Во всем мире академическая социология идентифицируется не с Академией наук, а с университетами и колледжами. Сегодня они воссоединяются. Курсы социологии труда, которые читаются в большинстве вузов страны, дают новый толчок ее развитию, требуют систематизации знаний, более глубокой осведомленности в области истории и методологии.

ПРЕДМЕТ И СТРУКТУРА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Как для любой самостоятельной научной теории, для социологии труда необходимо определить ее роль и место в социологической науке, выявить причины и условия возникновения, назвать предмет и этапы, т.е. сформулировать теоретические, методологические и методические основы.

Позиция ученых заключается в том, чтобы исторически точно определить время институционализации этой науки. В предыдущей главе анализировался генезис идей о труде. Но необходимо еще раз подчеркнуть, что возникновение социологии труда как самостоятельной научной теории следует отнести к концу XIX – началу XX в., когда объективно вызрела идея обратиться к тем резервам, которые кроются в самом работнике, пробудить его заинтересованность 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 все более значимых результатов, выходящих общество и 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.

Проблемы труда – ключевые в социально-экономическом развитии общества. Поэтому вполне правомерно, что социология труда сделала первые шаги в рамках исследования трудовых процессов, роли экономики и организации производства в социальном развитии общества и человека.

Этот подход позволил определить место социологии труда как специальной социологической теории, впоследствии ставшей составной частью экономической социологии. Ана-

лиз социальных резервов труда, открываемых на каждом этапе промышленного развития, базируется на рассмотрении человека как субъекта производственной жизни. Это и определяет предмет, направления и тенденции развития данной социологической теории, рассматривающей проблемы труда в тесной взаимосвязи с потребностями производства.

2.1. Предмет социологии труда

Анализ работ зарубежных и отечественных ученых показывает, что существуют весьма разнообразные и неоднозначные подходы к трактовке предмета социологии труда, к ее структуре, логике ее изложения, объяснению генезиса идей и способов их взаимодействия с реальной жизнью. Анализ научных исследований, учебной литературы позволяет выделить несколько подходов.

Во-первых, это концепции, которые анализируют социальные резервы труда как имеющие отношение только или в основном к промышленному производству. Данный факт нашел отражение в различных наименованиях дисциплины (индустриальная, промышленная социология, социальная инженерия, социальный менеджмент), в которых, как правило, анализируется круг проблем, имеющих отношение к индустриальному или постиндустриальному развитию общества. Лишь в некоторых из них затрагиваются социальные проблемы сельскохозяйственного труда, труда инженерного, научного, управленческого. Что касается последних, то они в большинстве случаев рассматриваются отдельно: им посвящаются самостоятельные исследования, в которых познание и использование социальных ресурсов труда предстают только как один из моментов наряду с другими вопросами, характеризующими состояние и тенденции социального развития производственных организаций.

Во-вторых, ряд работ подготовлен исследователями, принявшими экономическую концепцию трактовки сущности труда. По своей сути эти исследования являются традиционными экономическими теориями, в которые добавлены некоторые вопросы по социальным аспектам труда. В этих работах человек обычно рассматривается только как технологический элемент производства наряду со средствами, предметами и орудиями труда. В рамках такого подхода и теорию, и практику работник производства интересует как носитель профессии, как имеющий (или не имеющий) тот или иной уровень квалификации, те или иные производственные навыки

ки. А что думает человек о своем труде, своем производстве, руководителях, какие мотивы он реализует, что принимает или отвергает в процессе трудовой деятельности, многих сторонников экономического подхода абсолютно не заботит. Поэтому вполне закономерно, что такие концепции по-прежнему отражают позиции и установки «бесчеловечной экономики», подвергшиеся критике многими экономистами, например, Л.И. Абалкиным. Справедливости ради следует отметить, что в последние годы появились исследования (О.В. Ромашов, Л.Л. Калачева), в которых экономика и социология труда представлены более органично, где социологические проблемы труда занимают не подчиненное экономике труда место, а являются достаточно самостоятельной и равноправной частью.

В-третьих, в ряде исследований, в учебниках и учебных пособиях в социологию труда включаются проблемы, относящиеся к экономической социологии (О.В. Ромашов, Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова), например, рынок труда, миграция, занятость, безработица, которые невозможно решить в рамках одной организации, одного предприятия. Для этого требуются усилия государственных и общественных организаций в рамках всей страны или, по крайней мере, региона. То, что эти проблемы необходимо решать, сомнений не вызывает. Речь идет о возможностях и компетенции трудовой (производственной) организации, на деятельность которой оказывают воздействие данные процессы, но повлиять на них предприятие или организация практически не могут.

В-четвертых, в литературе представлены характеристики социологии труда в философском осмыслении, когда она трактуется как «специальная социологическая наука, предметом изучения которой служат труд как общественное явление со всеми его характерными чертами... а также те общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса...» (Д. Маркович). Подобная трактовка не вызывает возражений, однако ее невозможно операционализировать, использовать при анализе конкретных трудовых и производственных ситуаций.

В-пятых, понимая ограниченность этого подхода, еще одна группа исследователей стремится трактовать предмет социологии труда как «социально-типичные процессы, которые находят свое выражение в отношении к труду, его трудовом поведении в зависимости от содержания, характера и условий его труда» (Г.Н. Соколова). Такую трактовку можно подержать как общую рациональную направленность, но в тоже время не совсем ясно, что все же относится к социально-типичным процессам.

Во второй половине XX в. все больше социологов стали рассматривать в качестве предмета социологии труда различные аспекты или компоненты экономического сознания и поведения работника как субъекта производства. «Социология труда, как и социология в целом, – писал в 1978 г. немецкий социолог Р. Штольберг, – уделяет значительное внимание, особенно в эмпирических исследованиях, анализу установок и поведения человека». Аналогичные выводы делались в работах других зарубежных исследователей, трактовавших социологию труда как «науку, изучающую общественную роль, которую играет человек на производстве, те общественные обязанности человека, которые связаны с его трудовой квалификацией» (Т. Каплан).

Ориентация на человека, отдельные элементы сознания и поведения содержатся и в одном из первых отечественных учебников, изданном в МГУ в 1993 г. под редакцией Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко и В.В. Щербины. В нем социология труда определяется как комплексная дисциплина, «в центре внимания которой находятся характер и содержание труда, отношение человека к труду, организация и условия труда, ценностные ориентации, ролевое поведение человека в труде, мотивация и удовлетворенность трудом и др.».

Что касается логики изложения, то многим исследователям, учебникам и учебным пособиям присущ один серьезный недостаток, а именно, не всегда понятное построение (последовательность анализа) социальных проблем трудовой деятельности. Одни начинают изложение с трудовой мотивации, другие – с проблем отчуждения, третьи – с трудовой организации и т.п. Несомненно, все это важные и актуальные проблемы, но почему с них начинается анализ социальных резервов труда – не всегда понятно.

Таким образом, различные современные трактовки сущности, содержания и структуры социологии труда, отражают различные подходы, обусловленные спецификой не только данной концепции, но и авторского понимания социологии в целом. Подобный разнобой не позволяет наметить и определить основные усилия по разработке социальных проблем труда, выявить те ключевые позиции, анализ которых позволил бы осуществить прирост нового знания. Для этого надо понять, почему так, а не иначе развивались теория и практика изучения и использования социальных ресурсов труда, как они обогащались, какие ситуации возникали при решении конкретных социальных проблем производства. А для этого надо ответить на вопрос: где точка отсчета анализа социальных проблем труда? На наш взгляд, как и для всей со-

циологии, такой точкой отсчета является в широком смысле социология жизни, а в узком – социология производственной жизни, те социальные грани, которые создают трудовой образ и стиль жизни. **Центральным звеном** этой жизни являются человек, совокупные социальные резервы, которые скрыты в его сознании и поведении, в его социальной сущности как работника производства. Проанализируем эти сущностные социальные силы, которые часто идентифицируются с понятием «человеческий фактор» производства.

2.2. Человек (работник) как субъект трудового процесса

Человек – центральная и определяющая фигура любого производственного процесса. Без его участия, его творческой и объединяющей функций все без исключения производственные операции – функционирование механизмов, орудий и предметов труда мертвы. Именно в этом смысле можно (и нужно) говорить о человеческом факторе, объединяющем все другие факторы производства в единое целое. Не надо разблачивать, как делают некоторые исследователи, использование этого понятия при анализе состояния, развития и функционирования производственной организации. Человеческий фактор производства – необходимый элемент, к которому предъявляются особые требования как составной части трудового процесса. Такой подход несколько не принижает роль и значение человека как гражданина, участника и творца духовной жизни, его самость и самобытность.

Определяющая роль человека на производстве обусловлена, во-первых, тем, что **человек – организующее начало производства**. Не будет человека – все компоненты производства превратятся в кучу железа, металла, неких зданий, сооружений. Человек – не просто участник, элемент производственной жизни, он представляет собой компонент, объединяющий все без исключения факторы и условия производства. Без побуждающей силы человека невозможно не только ожидать каких-либо изменений в функционировании техники и технологии, но и привести в действие социальные резервы, которые скрыты в труде. Иначе говоря, все исходит и зависит от работника. Каким бы совершенным ни было орудие труда, без человека оно не решит проблемы, стоящие перед производством.

Во-вторых, когда говорится о человеческом факторе производства, **работник рассматривается не только как потребитель определенных благ, получение которых призвана гарантировать оплата труда, но и как творец**. Большинство

участников трудового процесса стремятся улучшить свою работу. Многие люди обладают творческим импульсом поиска резервов производства, желанием сделать свой труд более осмысленным. Как показывают конкретные исследования на ряде производств, даже в условиях спада экономики, в условиях безработицы, частичной занятости и вынужденных перерывов в процессе реализации рыночных реформ многие сохранили ответственный подход к выполнению производственных заданий, по-прежнему продолжали поиск резервов по улучшению производственной деятельности.

В-третьих, от человека в конечном счете зависит рост производительности труда, эффективности производства, те преобразования и улучшения, которые происходят в процессе трудовой деятельности. И то, что производительность труда в промышленности за XX в. выросла в 100–140 раз, можно считать важнейшим показателем использования возможностей человека.

В-четвертых, человеческий фактор наглядно проявляет себя в ситуации, когда речь идет о взаимосвязи интересов производства и работников. Человек, выполняя любую трудовую акцию, участвуя в трудовом процессе, понимает, что требуется для производства и в какой мере это сочетается с его личными интересами. Если этого сочетания человек не наблюдает, начинают действовать социальные издержки организации производства и труда: текучесть кадров, неудовлетворенность трудом, конфликты и другие факторы, которые усложняют и отягощают производственный процесс. Непонимание того, как связаны производственные задачи с социальными запросами людей, коллектива, производственной организации, является тормозом использования человеческого фактора.

И, наконец, человеческий фактор действует не самостоятельно, а в совокупности с другими факторами. Даже в том случае, когда он рассматривается с точки зрения социологии, он выделяется только для специального анализа. В то же время мы должны понимать, что его нельзя отрывать полностью от экономического, социально-психологического и даже физиологического подходов. Характеризуя социологический подход к труду, мы призваны учитывать социальные параметры, постольку, поскольку они влияют на конечный результат труда. Необходимо понимать, что социальные резервы труда могут по своей результативности быть весьма эффективными в сравнении с другими компонентами производства. Недаром Генри Форд-младший в 1967 г., оценивая эффективность подопечной ему корпорации, утверждал, что результативность использования

социальных резервов труда в 40–60-е гг. XX в. не уступала техническим и технологическим нововведениям на производстве.

Все это позволяет утверждать, что социология труда концентрирует свое внимание на возможности и способностях работника, условиях их реализации, путях согласования личных интересов с общественными в процессе производственной деятельности. Иначе говоря, речь идет о работнике как субъекте, который не только отвечает на потребности производства, но и сам формулирует требования к нему, исходя как из индивидуальных, так и из групповых мотивов, ценностных ориентаций, интересов.

Именно это значение человеческого фактора – работника как субъекта экономической жизни – в той или иной мере все чаще осознается как в практической жизни многих производств, так и при научном анализе, что нашло отражение в социологических исследованиях.

На наш взгляд, такой подход, характерный для социологии жизни, ставит в центре внимания социологии труда трудовое сознание и поведение в конкретных социально-экономических условиях. Этот подход получает все большее распространение, ибо он и на теоретическом, и на эмпирическом уровнях, в любых прикладных исследованиях в одинаковой степени способен дать ответ и на собственно научные вопросы, и на потребности практики. Опираясь на понятия «экономическое (общественное, групповое, индивидуальное) сознание», «экономическое или трудовое поведение (деятельность, действие)» работника производства, «производственная среда», социолог-трудолик обеспечивает преимущество научных результатов, позволяет видеть реальные сдвиги и тенденции развития в сфере труда, более наглядно представлять о противоречиях и конфликтах, которыми наполнена трудовая деятельность человека. Именно на этой базе могут быть получены научные и практически значимые результаты по эффективному использованию труда людей. Для того, чтобы перейти на операциональный уровень трактовки человеческого фактора производства, нужно остановиться на понятийном аппарате социологии.

2.3. Основные понятия социологии труда

Прежде всего посмотрим, чем различаются понятия «труд», «работа», «поведение», «деятельность».

В обычной социально-экономической лексике эти понятия

часто обозначают одно и то же, но употребляются в зависимости от предпочтений и профессиональной квалификации исследователя или практика. Нередко эти термины означают различные грани одной и той же сущности, отражая те или иные аспекты преобразовательной деятельности человека.

Согласно Оксфордского словаря английского языка, впервые слово «труд» (labour) было употреблено в 1776 г. для обозначения «физического усилия, направленного на удовлетворение материальных потребностей сообщества». До этого и в науке, и в жизни употреблялось понятие «работа»: точнее, означался процесс выполнения тех или иных функций – военных, земледельческих, ремесленных, торговых.

В исторической практике понятие «работа» использовалось с тех пор, когда человек осознал себя как нечто отдельное от природы, как самостоятельное и самодостаточное явление. Причем употреблялось не столько слово «работа», сколько ее функции – сделал, совершил, добился (охотился, собирал, защищался, воевал и т.д.). Работа была связана с добычей непосредственных потребительских товаров и услуг и поэтому это слово никогда не употреблялось по отношению к людям, занятым управлением государством (или его звеньями), вовлеченным в творчество (художественное, научное). Работа носила некий механистический и даже принудительный оттенок, этим словом обозначалось также функционирование машин, механизмов. Несколько позже данный термин стал обозначать и функционирование организаций.

Что касается понятия «деятельность», то оно вошло в научный лексикон в XIX в. Этот термин означал характеристику не только объективных и субъективных факторов труда, но и специфическую форму активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование.

Понятие «поведение» было введено в социологическую практику в 1920-е гг., в период интенсивного развития конкретных исследований и институализации эмпирической социологии. Этим термином означалась совокупность внешних, наблюдаемых, наглядно регистрируемых актов, действий, поступков людей. Именно эта внешне регистрируемая реализация одной или нескольких функций позволяют говорить, например, в физике о поведении электрона, в биологии – о поведении животного. Развернутое представление о поведении в социальных науках было обосновано в концепции бихевиоризма в XX в., в которой поведение было провозглашено главным предметом анализа процесса «стимул – реакция»,

что считалось единицей поведения. Хотя основной постулат бихевиоризма был впоследствии подвергнут критике, суть трактовки поведения как наглядно функционирующего и наблюдаемого процесса осталась главной при его объяснении в социологических исследованиях.

Итак, во-первых, труд – это целесообразная деятельность, обеспечивающая взаимодействие человека с природой и обществом. Во-вторых, это единство объективных условий и субъективных факторов, что выражается в действиях, поступках человека по преобразованию материальных и вещественных элементов. В-третьих, труд – это создание потребительских ценностей (материальных и духовных), необходимых для удовлетворения потребностей как человека, так и общества и составляющих его структур.

И, наконец, понятие «труд» позволяет представить, как в исторической ретроспективе оно изменялось, дополнялось, расширяло сферу своего воздействия. В результате от первоначального смысла, связанного только с «физическими усилиями», оно стало включать в себя и умственный, и управленческий, и творческий труд, т.е. практически все сферы преобразовательной деятельности человека. Это тем более важно, что длительное время в истории человечества из-за неразвитости средств производства труд требовал большого физического напряжения. Долгое время люди считали труд наказанием божьим и стремились избегать его или переложить на других. И только в новейшей истории человеческого общества возникло представление о среде, в соответствии с которым человек благодаря труду становился существом *sue generis*, когда трудовая активность не только помогает создавать и творить благо, но и может делать его счастливым.

Основные (базовые) понятия социологии труда представляют собой достаточно сложную систему (это не только социальное, но и экономическое и культурное явление), которая, с одной стороны, учитывает достижения всех социальных наук, и в первую очередь философии и политической экономии, а с другой – имеет свой понятийный аппарат, который используется для эмпирического анализа конкретных процессов.

Из понятий, которые учитывает и заимствует социология труда у других наук, можно остановиться на значимом для социологии понятии отчуждение труда. Важно понять этапы и социальные аспекты этого отчуждения, а также его современные лики по отношению к работнику производства.

Для социологии труда огромное значение имеет представление о разделении труда, об истории его появлении в жизни

человеческого общества, его естественном, общественном и технологическом обличье. Для социологической науки важно осознать кардинальные изменения и этапы в общественном разделении труда, его проблемы в преломлении к каждому конкретному производству. Знание о разделении труда на умственный и физический, на управляемый и исполнительский, по тяжести и сложности труда, по профессиональной специфике значительно углубляет наши представления о трудовом процессе и его компонентах.

В научной литературе часто используется понятие «перемена труда» как объективная закономерность. Для социологии огромную роль играют формы проявления этой закономерности при организации труда на предприятиях, а также пределы и возможности перемены труда в границах одной профессии, проблемы перехода от одного вида труда к другому. Перемена труда важна и для характеристики способностей человека и возможностей их наиболее полноценного проявления в производственном процессе.

При всей важности этих понятий, которые образуют не только теоретико-методологический фундамент, но и методическую (инструментальную) основу исследований, необходимо остановиться на тех, которые характерны для социологии труда. Напомним, что методологической основой этой специальной социологической теории является экономическое (трудовое) сознание и поведение людей и соответствующая производственная среда, которая олицетворяет объективные обстоятельства, обуславливающие функционирование работника производства как субъекта труда. Так как каждый из этих компонентов – экономическое (трудовое) сознание, экономическое (трудовое) поведение и производственная среда, в свою очередь, состоит из ряда компонентов, их нужно рассматривать через определенный понятийный аппарат, не ограничиваясь общей характеристикой.

Анализ трудового сознания следует начать с того, что составляет первичное звено общественного сознания (с точки зрения теории) и какова исходная характеристика реального труда (с точки зрения практики). Таким первичным, исходным звеном является знание своей профессии, своих трудовых обязанностях. Это важнейшая составляющая часть умений и навыков – тех изначальных моментов трудового процесса, без которых он просто немислим.

Умения и навыки, – несомненно важный, но не единственный компонент экономического сознания. Знания, информация об индивидуальном и коллективном труде, о путях и методах их использования на конкретном производстве, об их

полезности и значимости для работника дополняются оценкой знаний, на основе чего вырабатывается отношение к труду, в том числе и с точки зрения его соответствия реальным потребностям. Кроме того, многочисленные исследования неоднократно подтверждали, что, кроме этого, необходимо изучать потребности и интересы работников.

По мере познания потребностей и интересов, оценки их значимости, полезности и необходимости необходимо выявить природу и конкретные формы воплощения трудовых мотивов, побуждающих человека к активной деятельности. Социология труда накопила немалый опыт в их исследовании, поэтому задача состоит скорее в том, чтобы представить их как непреходящий элемент, используемый человеком в процессе производственной деятельности. Когда возникают проблемы в удовлетворении потребностей, огромную роль начинают играть ценностные ориентации и установки во всем их многообразии как смыслообразующие, базовые, универсальные ориентиры, которые характеризуют устремления людей не только в процессе труда, но и всей их жизни.

Социология труда исследует не только компоненты экономического сознания – она предполагает изучение трудового поведения, деятельности, которые выступают формой реализации процесса превращения сознания в реальную социальную силу. Дело в том, что экономическое сознание во всем его многокомпонентном богатстве – знания, потребности, мотивы, ценностные ориентации, установки, интересы и т.д. – не всегда прямо коррелирует с практической стороной своего воплощения в жизнь. В силу объективных и субъективных причин его компоненты не всегда приобретают объективированную форму своего выражения. Поэтому вполне правомерен вопрос: что должно восполнить (дополнить) экономическое сознание как исходный элемент трудовой жизни людей? Логика развития труда показывает, что сознание людей реализуется в их действиях, механизме их осуществления и в достижении определенных результатов (социальных фактов), которые характеризует процесс их производственной деятельности.

С точки зрения социологии труда трудовое поведение людей, их деятельность представляет собой последовательную реализацию действий, нацеленных на достижение поставленных перед ними как работниками целей производственных организаций. В процессе трудовой деятельности человек выполняет предписанные им функции, успешность и плодотворность которых в той или иной степени соответствуют его установкам, потребностям и интересам.

В социологии труда анализируются не только трудовое сознание и трудовое поведение. Для получения научно-обоснованных выводов непременным компонентом исследования являются объективные условия, которые могут пониматься в широком смысле этого слова – как макросреда (ситуация в народном хозяйстве в целом, экономическое положение в стране и даже мире, состояние той отрасли экономики, в которой человек трудится), как мезосреда (социально-экономические факторы поселенческой структуры, т.е. того населенного пункта или регионе, где человек живет и трудится) и как микросреда (т.е. совокупность производственных условий, в которых работник выполняет свои трудовые функции). Такой учет объективных обстоятельств имеет свое логическое объяснение: если на уровне макросреды обеспечиваются условия развития и функционирования человека как гражданина, то на уровне мезосреды выявляются условия и факторы, влияющие на жизнь людей как жителей определенной пространственной организации (региона, города, села). Что касается микросреды, то речь идет о тех объективных внешних обстоятельствах, которые обуславливают поведение человека как члена конкретной производственной группы, в рамках которой осуществляется непосредственное взаимодействие между ее членами или участниками.

Объективные условия, представленные производственной средой и выступающие по отношению к человеку как независимые от него индикаторы, обязывают социологов труда учитывать и эту группу научных понятий.

Это прежде всего содержание труда, показателями которого выступают сложность и степень регламентации процесса действия, а индикаторами – соотношение затрат умственной и физической энергии, доля творческих элементов в работе, присутствие в труде контрольной функции.

Не менее важным является характер труда, раскрывающий отношение между людьми в процессе труда, что обусловлено отношениями собственности. В социологии труда рассматриваются также такие понятия, как наемный труд, труд творческий и исполнительский, труд менеджера и наемного работника, труд свободный и несвободный.

К внешним, объективным условиям, воздействующим на человека в процессе труда, нужно отнести и условия труда, которые можно трактовать в широком и узком значении слова. В широком смысле условия труда определяются господствующими социально-экономическими, социально-политическими факторами, которые опосредуются политикой государства, отношениями общества к труду. В узком

смысле – это условия труда непосредственно на производстве, которые складываются из санитарно-гигиенических, психофизиологических и социально-бытовых условий. На этом и сосредотачивают свои усилия социологи при анализе конкретной производственной ситуации.

Внешним фактором по отношению к человеку выступает и организация труда, технологически воплощающая в себе процесс соединения живого и овеществленного труда. В ее компетенцию входят организация труда на индивидуальном рабочем месте, в первичном производственном коллективе, учет особенностей ее проявления в различных отраслях национального хозяйства.

Огромную роль в трудовом процессе играет профессиональная подготовка работника, его обучение, повышение уровня технической и технологической грамотности. В этой связи актуальным становится анализ понятий «профессия», «специальность», «квалификация», а также различных форм профессиональной компетентности работника.

К внешним факторам следует отнести процесс, который по сути дела является объективно-субъективным феноменом – стимулирование. С одной стороны, речь идет о способах и методах воздействия на человека, призванных усилить его заинтересованность в повышении производительности труда. С другой стороны, эти способы и методы носят субъективный характер, так как они исходят от организаторов производства, их понимания роли и значения вознаграждения за труд, их кругозора при разработке стратегии развития. С этим связан и встречный, субъективный процесс – мотивация, которая означает реакцию и масштабы предлагаемых условий труда.

Наконец, к феномену объективно-субъективного порядка следует отнести и проблемы социального контроля как функции управления за мерой, интенсивностью и содержательностью труда. С этих позиций анализируются такие его виды, как деятельность официальных органов, контроль со стороны окружающей среды и самоконтроль. Для работника приобретает важность механизм социального контроля, применение стандартов и критериев оценки его деятельности, его участия в коррекции трудового процесса. Поэтому необходимо иметь представление о функциях социального контроля, в том числе санкциях как форме оценки качества трудового поведения.

Такая характеристика понятий социологии труда коррелирует с трактовкой социологии как социологии жизни, не противопоставляет их друг другу, и наоборот, устанавливает их логическую соотнесенность, чего, к сожалению, иногда не

бывает, когда характеризуется социология в целом и ее составные части.

Таким образом, социология труда как специальная социологическая теория представляет собой органическое единство трудового сознания и поведения (деятельности) людей как субъектов производственной жизни и производственной среды. Содержание социологии труда не конструируется произвольно, само по себе – оно отражает реально сложившуюся ситуацию: работник включается в трудовой процесс посредством реализации своего сознания, своей деятельности (поведения) в зависимости от условий, объективных обстоятельств и окружающей среды. Такое описание содержания социологии труда, соединяющей в себе объективные и субъективные процессы, к которым включен работник, дает возможность наиболее полно и обстоятельно представить все процессы, происходящие в производственных организациях, и ответить на вопрос о социальных резервах труда.

2.4. Этапы развития социологии труда

В ходе исторически обусловленного объективного процесса развития материального производства постепенно осознавались человеческие возможности для достижения все более значимых результатов, возвышающих общество и самого человека в его взаимодействии с природой. Такой подход позволяет проследить, как расширялись представления о социальных резервах производства 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, полезных предметов... опредмеченные сущностные силы человека» (К. Маркс).

Первой «страницей книги», анализирующей работника как субъекта производственной жизни, стала ориентация на материальную заинтересованность работника, которая с полным основанием может быть названа этапом «экономического человека». Этот первый шаг по мере развития производства и социологии труда в течение всего XX в. был дополнен

новыми поисками, которые открывали другие возможности, заложенные в природе и способностях человека. Поэтому, возникновение и развитие социологии труда можно представить как объективный процесс постепенного осознания и использования человеческих возможностей по достижению все более значимых результатов, возвышающих человека в его взаимодействии с обществом и природой. Именно такой подход позволяет проследить, как расширялись представления о социальных резервах труда и как эти резервы использовались в жизни производства и общества.

Социология труда – это книга реальной жизни, «полистав» которую можно увидеть: **как, когда и при каких обстоятельствах** раскрывались перед наукой и практикой социальные грани труда, как они развивались, как открывались новые, как происходило обогащение уже познанных, но имеющих серьезные резервы на новом витке функционирования производства. Социология труда прошла большой и сложный путь от первого эксперимента по стимулированию труда, воплощенного в концепции «экономического человека», предложенной и обоснованной Ф. Тейлором, до других ликов, в которых постепенно открывались, познавались и использовались новые грани социального потенциала работников производства – в технологии («технологический человек»), профессиональной подготовке («профессиональный человек»), условиях труда («социально-биологический человек»). Затем, с 30-х гг. XX в. поиск социальных резервов труда был осуществлен во «втором», латентном, эшелоне использования человеческих возможностей – в социально-психологическом климате («социально-психологический человек»), участии человека в управлении («управляющий человек»), решении конфликтных ситуаций («конфликтный человек»). Во второй половине XX в. начался третий этап открытия и использования социальных резервов труда, который был связан с осознанием роли и значения творческих возможностей работника, его гражданского самочувствия и своего места в жизни общества (см. табл. 1).

В таблице указано начало первых исследований каждого этапа по осознанию роли и влияния тех или иных социальных резервов труда работника. Эти резервы не оставались неизменными: на одном этапе своей жизни человек заинтересован в одних методах воздействия, на другом реагирует на другие методы побуждения и стимулирования труда. Эти факторы зависели и от того, на каком производстве человек работает. То, что играет определенную роль в одной организации,

Таблица 1

**Структура генезиса идей и практики использования
социальных резервов труда**

Периоды	Этапы	Содержание	Первые исследования
1. Социально-экономические (наблюдаемые) резервы	Экономический человек	Стимулирование труда	1890–1910
	Технологический человек	Организация труда	1900–1912
	Профессиональный человек	Профессиональная подготовка	1908–1915
	Социально-биологический человек	Условия труда	1920–1930
2. Социально-личностные (латентные) резервы	Социально-психологический человек	Социально-психологические отношения	30-е гг. XX в.
	Конфликтный человек	Разрешение конфликтов	С 30-х гг. XX в.
	Социально-бытовой человек	Создание социальной инфраструктуры труда	60-е гг. XX в.
3. Творческие и гражданские резервы	Управляющий человек	Соучастие в управлении	С конца 30-х гг. XX в.
	Творческий человек»	Участие в техническом творчестве	50-гг XXв. 60-е гг. XX в.
	Социально-политический человек	Работник как гражданин	70-е гг. XX в.
4. Системные социальные резервы	Системный работник (индивидуализация труда, техническая и корпоративная культура, авангардные технологии)	Комплексное использование социальных резервов	с 70–80 гг. XX в.

в другой не работало или работало не так эффективно, как предполагалось. Данные ответы на социальные потребности работника были обусловлены практикой и тесно связанной с ней прикладной наукой, которая реагировала на вызов времени, потребности людей и сама получала импульс для даль-

нейшего развития, а иногда и для предвидения грядущих социальных изменений. Последовательность в развитии и использовании социальных резервов труда была своеобразной: каждый следующий этап не отменял предыдущий – он дополнял, обогащал представление о социальных резервах труда и его возможностях, шире, нагляднее показывал его неисчерпаемость. Более того, каждый новый этап использовал достижения прошлого, не поглощая его, а используя накопленный опыт для более глубоких выводов и обобщений. И, наконец, каждый этап в развитии труда выступал такой гранью социальных возможностей человека, которая постоянно развивалась и совершенствовалась, обогащалась новыми характеристиками, важными как для теоретического осмысления, так и для практического использования. Так, стимулирование труда, лежавшее в основе концепции «экономического человека», прошло гигантский путь в своем развитии, начиная от рекомендаций Ф. Тейлора до обоснования и применения принципиально новых стимуляторов труда, которые использовались в конце XX в. в условиях автоматизированного производства, в эпоху непрерывных информационных революций. Аналогичный вывод можно сделать и применительно к «технологическому», и к «социально-биологическому», и «социально-психологическому человеку». Несомненно одно – научная и практическая мысль соединились в своем поиске резервов труда и производства, причем это соединение происходило на гуманистической основе, на признании роли сознания и поведения работника – его профессиональных знаний, мотивов, потребностей, установок, ценностных ориентаций, интересов. **Изучение социальных резервов составило сущность и содержание новой социологической дисциплины – социологии труда, а в производственной практике – научные основы менеджмента.** Наконец, необходимо отметить еще один примечательный факт – социология труда развивалась (в отличие от многих других направлений в социологии) под непосредственным влиянием практики, реальной жизни, которые во многом обуславливали ее развитие.

В заключение отметим, что социология труда рассматривается как составная часть более широкой социологической теории – экономической социологии, с которой она неразрывно связана и по большому счету является ее первичной базой, исходной концепцией, которая позволила последней приобрести самостоятельное звучание.

РАЗДЕЛ II

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕЗЕРВЫ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК

Концепция экономического человека выдвинута и обоснована Ф.Тейлором, который считал, что главной задачей управления производством является обеспечение максимальной прибыли в органическом единстве с максимальным благосостоянием каждого занятого на предприятии работника. Этот постулат означал не только более высокое вознаграждение за труд по сравнению с обычно получаемым людьми той же профессии. Гораздо важнее, что предлагаемые Тейлором метод и формы вознаграждения были направлены на достижение каждым работником максимально доступной для него степени производительности и результативности труда в пределах его естественных способностей, что позволяло ему добиваться производственных показателей высокого качества. Кроме того, «максимальное благо» означало предоставление работнику – по возможности – работы соответствующей степени сложности и качества. Именно достижение максимальной прибыли в соединении с максимальным благосостоянием занятых на предприятии работников составляло для Тейлора две главнейшие задачи и являлось основой концепции «экономического человека».

В то же время Тейлор полагал, что основные интересы предпринимателей и рабочих противоположны. Но это не исключает (в этом он был убежден), что истинные интересы тех и других вполне сочетаются и даже совпадают: благосостояние для предпринимателя не может продолжаться, если не сопровождается повышением благосостояния для занятых на его предприятии рабочих; вполне возможно дать рабочему то, что он главным образом хочет, – высокую заработную плату, а предпринимателю то, к чему он стремится, – низкую стоимость рабочей силы при производстве товаров или услуг. При этом политика предпринимателя должна быть направлена на то, чтобы каждый работник имел наивысшее материальное благосостояние лишь в том случае, когда достигнет доступной для него степени производительности, т.е. когда он будет давать в своей работе максимальную ежедневную выработку продукции.

Как это достигается?

Остановимся на научных основах этой концепции.

3.1. В чем суть концепции экономического человека?

В научной литературе сущность и содержание понятия «экономический» человек раскрывается по-разному. На наш взгляд, это понятие можно условно разделить на две группы составляющих его компонентов: *собственно социологические и социально-экономические*. В отечественной и зарубежной литературе эти две группы часто не разделяются или обозначаются как равнозначные, когда трактуются такие основополагающие понятия, как мотив и стимул труда, мотивация и стимулирование труда.

Стимул труда – важное звено в функционировании любой производственной организации. Ее руководители всегда предлагают определенный набор благ, которые становятся *внешними побудителями* к труду.

Стимулирование труда – это социально-экономическая характеристика отношений между организацией и работником по поводу благ, которые предлагаются им в качестве вознаграждения за труд. В политике по повышению эффективности труда реализуются меры, которые связаны с удовлетворением насущных потребностей людей, но исходя из личных представлений работодателя, что работнику надо. Это своеобразный метод «тыка» – попробовал, и если подействовало, значит, надо применять.

В социологическом подходе большое внимание уделяется понятиям *мотив и мотивация труда*. Анализ реальной производственной практики позволяет сделать вывод, что мотив труда можно определить как внутреннее побуждение человека к труду, когда он знает, что он желает, к чему стремится и на этой основе строит свое поведение. Такой подход коррелирует с предложением Ф. Херцберга: рассматривать факторы труда как *поддерживающие и мотивирующие*. С его точки зрения, обогащение содержания труда – это главное направление эффективного стимулирования и поддержания заинтересованности работника, ибо оно способно стать самоценной трудовой деятельностью, в то время как рутинный труд стимулируется только «внешними» мотивами (в основном оплатой труда). *Мотив труда* – это логический этап в сознании человека. Если доход, необходимый для реализации интересов и удовлетворения потребностей, дает труд, то среди них (потребностей) в качестве мотивов труда выступают наиболее актуальные и значимые для человека, которыми он руководствуется в своей производственной жизни. Вместе с тем, как отмечается в работах С.Б. Каверина и Л.С. Шаховской, мотив

труда – это стремление человека не к трудовой деятельности, а к удовлетворению потребностей, которые можно удовлетворить и вне трудовой деятельности.

Понятие мотивация труда характеризует отношение работника к труду. Ее уровень может быть различным в зависимости от степени совпадения субъективных намерений людей и объективных условий труда, а также степени их совпадения.

Некоторые исследователи (В. Белкин) классифицируют мотивы труда на: *социально-экономические*, порождаемые стремлением обрести блага в обмен на труд; *структурные*, нацеленные на профессиональный и служебный рост, повышение авторитета в коллективе; *моральные*, вытекающие из желания работника получить удовлетворение от своего труда через общественное признание и награды и другие формы нематериального поощрения; гедонистические, когда труд становится источником не только дохода, но и наслаждения самим процессом, принося массу положительных эмоций.

Для анализа концепции экономического человека важен анализ *форм оплаты труда* (повременная, сдельная, тарифная, аккордная и т.д.), которые характеризуют различные подходы и различные возможности повышения заинтересованности работника в получении материальных благ. Каждая из них имеет как позитивные, так и негативные аспекты. Тейлор особенно непримиримо выступал против повременной оплаты труда, считая, что она порождает «труд с прохладцей», желание замедлять темп работы и нормы выработки вплоть до организации явного или скрытого саботажа. Но логика развития труда на производстве может и должна быть применена во многих типах работы, а иногда ничем не может быть заменена. Например, оплата труда ремонтников может быть определена как проблема безаварийной работы, и тогда показателем ее эффективности служит не столько устранение неполадок и поломок, сколько их отсутствие и соответственно этому «ничего неделание» при регулярном проведении профилактики.

Что касается *уровней оплаты труда*, то наибольшее значение имеет соотношение минимальной и средней заработной платы. Низкая минимальная заработная плата снижает заинтересованность работника. Во многих зарубежных странах соотношение минимальной и средней заработной платы составляет 49% и более. В России в 1989 г. минимальная заработная плата составляла 27% средней, в 1990 г. – 24%, в декабре 1998 г. – 6%, в ноябре 2000 г. – 5%, в 2005 г. – 20%. В этой ситуации говорить о том, что она выполняет стимули-

рующую роль и соответствует мотивации труда людей, занятых на производстве, вряд ли можно.

Значение оплаты труда приобретает огромную стимулирующую роль при ее сопоставлении с прожиточным минимумом и потребительской корзиной. Насколько это важно, показывает ситуация в современном российском обществе, где социальные гарантии государства и ответственность новых работодателей находятся на низком уровне. В результате минимальная заработная плата не обеспечивает нормальные условия для воспроизводства работников, занятых неквалифицированным трудом. Чтобы поддерживать физическую активность, воспроизводить способность трудиться и обеспечивать развитие людей, она должна соответствовать потребительской корзине, включающей необходимый набор продуктов, товаров и услуг. В 1990 г. минимальная заработная плата была равна 80 руб., что в 1,5 раза превышало стоимость такой корзины. В июне 1992 г. минимальный размер оплаты труда был равноценен 55% прожиточного минимума до середины 1995 г. После кризиса августа 1998 г., когда цены на потребительские товары резко возросли, соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума резко уменьшилось и в 1999 и 2000 гг. составляло всего 8%.

Таким образом, экономический человек может быть наиболее полно охарактеризован с позиций социально-экономических и социологических показателей в тесной увязке с использованием соответствующих индикаторов, в которых нашло воплощение политика государства и общества в этой сфере.

3.2. Первый этап: эпоха Тейлора и Форда

Еще раз напомним, что идея обратиться к социальным резервам производства в научно обоснованном виде была выдвинута выдающимся организатором производства и ученым Ф. Тейлором. Он одним из первых не только высказал идею о необходимости заинтересовать работника в результатах своего труда (такие мысли высказывались и до него), но и воплотил в жизнь, апробировал ее на практике, что и нашло отражение в его первой работе «Система поштучной оплаты», опубликованной в 1895 г. Тейлор пришел к важному выводу, что главная причина низкой производительности труда кроется в несовершенной системе стимулирования рабочих. Стоит подчеркнуть, что этот подход к оплате труда на производстве был им неоднократно усовершенствован, дополнен и развит.

Обращение Тейлора к материальной заинтересованности работника принесло успех в его практической деятельности. Многолетнее апробирование этой идеи позволило ему сформулировать ряд принципов, впоследствии воплотившихся в концепции «экономического человека», в основе которого лежало стимулирование труда. В разработке своей концепции Тейлор особо выделял человеческий фактор, но в то же время, считая рабочего существом, интересы которого в основном исчерпываются на физиологическом уровне. Роль основного мотиватора и стимула он отводил деньгам. Ключевым элементом в данном подходе было то, что люди, которые производили больше, вознаграждались больше. Поэтому важное место в исследованиях Тейлора занимает разработка различных систем сдельно-поурочной оплаты в соответствии с научно обоснованными методами нормирования труда. До Тейлора принципы сдельщины обычно сводились к выплате дополнительных сумм рабочим, которые выполняли или перевыполняли установленные задания или «стандартные нормы», причем оптимальная величина этих норм определялась, как правило, количеством времени, необходимого способному и хорошо подготовленному рабочему для выполнения данной трудовой операции. К основному времени добавлялся резерв на неизбежные простои и отдых.

Какие элементы тейлоровской системы «экономического человека» составляют ее открытие, ее неординарную сущность, полностью отвергающую опыт вчерашнего дня?

Эти элементы можно свести к следующему. Во-первых, выполнять большой объем работы за большую заработную плату. Вот как описывает эту ситуацию сам Тейлор на конкретном примере. «...В результате теоретического изучения вопроса мы пришли к выводу, что первоклассный носильщик чугуна должен был в течение дня перенести от 47 до 48 тонн вместо 12,5. Этот дневной урок показался нам настолько большим, что мы сочли себя вынужденными проверить наши расчеты несколько раз, пока окончательно не убедились в своей правоте. Но как только мы получили полную уверенность в том, что 47 т составляют правильную дневную норму работы для первоклассного носильщика чугуна, задача, которая встала перед нами при современной научной организации управления, была совершенно ясной. И далее, нашей задачей было достичь этого результата, не вызвав стачки среди рабочих и не возбуждая в них никакого неудовлетворения, и обеспечить рабочим лучшие условия и большее благосостояние при темпе работы в 47 т на человека в день, чем то, каким они пользовались при старом темпе работы 12,5 т».

Затем, согласно концепции Тейлора, состоялся отбор рабочего, способного выполнить эту принципиально новую постановку производственной задачи и «заставить его делать это охотно». Такой заинтересованностью стала его оплата труда – 1 доллар 85 центов вместо прежних 1,15 доллара. Этот эксперимент, превратившийся вскоре в реальность для всех работающих на погрузке, достиг небывалого эффекта – при росте оплаты труда на 60% производительность труда увеличилась почти в 4 раза. Очень важно, что это нововведение было принято, одобрено и поддержано рабочими. Открытием Тейлора стало изучение основных черт характера, привычек, стремлений, что позволило использовать знание индивидуальных характеристик для повышения эффективности труда.

Выдвинутая и обоснованная концепция «достигающего рабочего» состоит в следующем: поднять каждого работника до высшего уровня, какого он может достигнуть, заставляя его использовать свои способности, побуждая в нем самолюбие и энергию и оплачивая его труд так, чтобы он жил лучше. При этом он несет серьезные потери, если не выполняет хотя бы частично предъявляемые ему требования и условия.

Во-вторых, Тейлор приступил к реализации еще одного принципа: выполнять ту же и даже большую работу за более короткое время. Это было достаточно смелым и по-своему революционным решением, тем более, что в тот период одним из важнейших политических требований рабочего движения был 8-часовой рабочий день. Тейлор поставил задачу и реализовал ее при сокращении рабочего дня до 10,5, а впоследствии даже ниже, чем стимулировал поиск внутренних резервов самими работниками. Во многих случаях, по его мнению, предприниматели почти наверняка уверены, что данная работа может быть сделана быстрее, чем она фактически производится. Но они редко заботятся о том, чтобы принять решительные меры, необходимые для того, чтобы заинтересовать рабочих производить свою работу в самом быстром темпе. Поэтому важнейшей задачей администрации предприятия является стимулирование работника для того, чтобы он смог при наиболее быстром темпе работы и максимальной производительности труда продемонстрировать труд наивысшего качества и притом такой, к которому он наиболее способен и который соответствует его естественным склонностям. Это в то же время обеспечивает более высокую заработную плату, ведет к сокращению рабочего дня и позволяет улучшить условия и содержание труда.

Отказ от традиционной поденной, сдельной и даже – после апробации нескольких экспериментов – контрактной работы

и переход на поурочную, заставлял работника не только экономить свои силы, но и выигрывать время, которое переходило в его распоряжение, рационально относиться к эксплуатации порученных ему машин и механизмов, преодолевать лень и пассивность.

Тейлор настаивал на том, что максимального благосостояния можно достигнуть лишь в результате сознательного усилия каждого работника в направлении повышения своей дневной выработки за более короткое время.

В-третьих, Тейлор исповедовал и широко применял принцип дифференциации оплаты труда, всемерно побуждая работника к получению более высокой оплаты. Не исключались игра на самолюбии, поддержка установки «и ты можешь». Причем этот принцип реализовывался жестко: при выполнении установленной нормы работник мог получать достаточно высокую оплату, а при невыполнении ее, при недостижении рекомендуемой выработки уровень оплаты резко снижался и отнюдь непропорционально сделанному. Это была своеобразная система санкций, достаточно болезненно воздействующая на неэффективно работающих людей.

Тейлор считал даже не столь важной саму систему дифференцированной оплаты труда, сколько надежный способ ее назначения. А этот способ предусматривал определение количества времени, которое необходимо затратить рабочему (при полном напряжении сил) для выполнения дневной нормы. Таким образом, происходило не только резкое повышение интенсивности труда, но и устанавливалась прямая зависимость оплаты от выработки рабочего. Иначе говоря, Тейлор требовал – *успевающий дополнительно вознаграждается*. А лодырь или безразлично относящийся к трудовому процессу депремируется (лишается поощрения), поскольку в научно организованном производстве работник не может получить незаработанные деньги. При этом, говоря об оплате труда, Тейлор отмечал, что «награда, для того, чтобы она вызвала надлежащий эффект, поощряя рабочих к проявлению максимального рвения в работе, должна следовать очень быстро за выполнением самой работы». Этот важный аспект не всегда используется, хотя его стимулирующий эффект мудрым хозяйственникам известен давно.

В-четвертых, Тейлор реализовывал принцип оплаты хорошей (высококвалифицированной), а не любой работы, и, что особенно важно, направленной на поддержку инициативы. Он выдвинул программу (концепцию) «достигающего рабочего», которая конкретизируется в следующих принципах, основанных на использовании мотивации:

- 1) поручение возможно наивысшего по сложности задания, которое доступно умению и физическим возможностям рабочего;
- 2) поощрение каждого рабочего к тому, чтобы он давал максимум результата, доступного «первоклассному представителю его разряда»;
- 3) каждому рабочему, который трудится в наивысшем темпе первоклассного работника, «следует выплачивать, в зависимости от характера работы, прибавку от 30 до 100% по сравнению с середняком этого класса»;
- 4) поднять каждого рабочего до высшего уровня, какого он может достигнуть, заставляя его использовать свои лучшие способности, пробуждая в нем самолюбие и энергию и давая ему плату, достаточную для того, чтобы жить лучше. Концепция «достигающего работника», с одной стороны, органически продолжает философию патернализма (забота о благосостоянии подчиненного), а с другой, выходит за ее рамки (принцип индивидуализации), предвосхищая более поздние тенденции в менеджменте.

Программа «достигающий работник» была дополнена программой «достигающий руководитель», нацеленной на подготовку личностных качеств, методов и стиля работы руководителя. Эта программа охватывает целый набор принципов: от обучения, умения работать с людьми до принципа: «никто не должен ожидать повышения, пока не подготовит себе руководителя».

Одновременно Тейлор не исключал мер дисциплинарного воздействия на работника, учитывающих разнообразие характеров (или типов) людей. По его мнению, существует достаточно многочисленный тип людей, которые, будучи сознательными и добросовестными, фактически не нуждаются ни в каком над ними надзоре. Метод воздействия на них – намек, нередко ограничивающийся несколькими объяснительными словами. Люди, воспринимающие мягкое обращение за робость или слабость, нуждаются в иных мерах воздействия: им порой необходимо показать, что за словами стоит нечто более серьезное, например, штраф или даже увольнение.

В-пятых, Тейлор считал, что вредно как недоплачивать, так и переплачивать за работу. «Длинный ряд экспериментов в соединении с тщательным наблюдением за жизнью рабочих обнаружил тот факт, что в том случае, когда рабочим задают тщательно определенный урок, требующий большой затраты труда с их стороны, и когда взамен этой дополнительной за-

траты труда им платят на 60% больше обычной заработной платы, это повышение платы оказывает на них влияние не только в смысле повышения благосостояния, но улучшает их самих во всех отношениях: они ведут лучший образ жизни, начинают делать сбережения, становятся трезвее и работают более напряженно. В тех же случаях, когда, с другой стороны, они получают значительно больше 60%-ной надбавки к обычной заработной плате, многие из них начинают работать нерегулярно и обнаруживают тенденцию к тому, чтобы сделаться более или менее неуравновешенными». Тогда, по его мнению, создается эффект «легких денег», который идет не на пользу ни работнику, ни производству.

В поисках повышения эффективности Тейлор столкнулся с феноменом сознательного ограничения выработки. Этому были объяснимые причины. Условия труда были плохими, стимулирование труда неэффективным. Процветал производственный сговор мастеров, сочетавших авторитарный стиль руководства с физическим воздействием на рабочих. Все это приводило к недовольству рабочих, проявлявшееся в открытом (забастовка) и закрытом (неповиновение приказам, бойкот) виде. Наиболее распространено было сознательное ограничение выработки – результат неформального сговора рабочих. В своих произведениях Тейлор называет этот феномен «работой с прохладцей». Суть его в том, что рабочие могли, но не выполняли официальные и предписанные нормы. В этой связи Тейлор делал не совсем правильный вывод, согласно которому сдерживающей силой является *групповой эффект*, влияние окружения, что впоследствии было опровергнуто его последователями. Однако в тех условиях его выводы давали практический результат. И потому Тейлор поддерживал идею о том, что надо содействовать профессиональному росту, социальному продвижению работника. Большое значение он уделял удовлетворенности человека своей работой. Это, по его мнению, зависело от характера работы (рутинная, разнообразная) и от характера самого человека. «Люди, одаренные счастливым характером, будут постоянно довольны» на любой работе. Отсюда следовал вывод о том, что если правильно подбирать людей, соответствующих по своим качествам характеру работы, то неудовлетворенных в принципе быть не может.

В-шестых, в этом процессе Тейлор отводил значительную роль руководителю производства, менеджеру. Он последовательно проводил мысль о том, что вопросы производительности труда не могут быть эффективно решены, если руководители производства станут учитывать лишь общие

стимулирующие факторы и по существу базироваться на «стимулирующей инициативе» рабочих. Только само руководство, подчеркивал ученый, может и должно нести ответственность за внедрение научно обоснованной системы, обеспечивающей постоянный рост производительности труда, постоянное стимулирование работников с целью заинтересовать их в увеличении результативности и объема производства. Тейлор особенно отмечал необходимость соблюдения руководителем принципа, которому должен следовать всякий, кто хочет эффективно управлять человеком. *«Награда для того, чтобы она оказывала надлежащий эффект, должна следовать очень быстро за выполнением самой работы».*

И, наконец, среди мотивирующих факторов Тейлора следует отметить методы, обеспечивающие продвижение по работе и продвижение по службе, которые были, пожалуй, самым действенным типом индивидуальной мотивации. Рабочий продвигался в другую категорию работников с лучшим заработным тарифом, а инженер получал продвижение по службе.

Последствия введения тейлоровской системы на заводах США были колоссальны. Когда понятие «достаточной дневной выработки» было объективно определено и труд тех, кто производил больше продукции, стал оплачиваться пропорционально их вкладу, метод «кнута и пряника» достиг апогея своей эффективности. Увеличение производительности труда в 3–6 раз, явившееся результатом использования этих мотивов и стимулов, в сочетании с более эффективным применением специализации и стандартизации, оказалось впечатляющим. Рабочие привыкали к интенсивному труду и высокой зарплате и уже не могли работать на заводах со старой системой управления. Условия жизни обычных средних людей начали быстро улучшаться.

Идеи Тейлора получили поддержку и дальнейшее развитие у Г. Форда. Его основное достижение – разработка и обоснование системы мер, призванных стимулировать высокоэффективный труд в условиях конвейерного производства. Размышляя о проблемах оплаты труда, он писал: «Ни один фабрикант в здравом уме не стал бы утверждать, что самый дешевый сырой материал дает и лучшие товары. Откуда же эти толки об «удешевлении» рабочей силы, о выгоде, которую приносит понижение платы, – разве оно не означает понижение покупательной силы и сужения внутреннего рынка? Что пользы в промышленности, если она организована так неискусно, что не может создать для всех, участвующих в ней, достойного человека существования? Нет вопроса важнее воп-

роса о ставках – большая часть населения живет заработной платой. Уровень ее жизни и ее вознаграждения определяет благосостояние страны».

Этот вывод Форда, блестяще подтвержденный реальной практической деятельностью его предприятий, актуален и поныне. Он значим и для сегодняшней российской действительности, когда до сих пор люди, ответственные за экономическую политику, никак не могут взять в толк, что рост производства обеспечивается во многом, если не во всем, но в первую очередь, уровнем жизни работающего населения.

В поощрении экономического человека позиция Форда сводится к тезису, согласно которому, кто действительно работает, тот не нуждается в титулах. «Его работа является для него достаточной честью». Критерием оценки индивида становится его способность к труду, возможность раскрыться в работе. При этом характер выполняемой работы, сложный ли, примитивный ли, не влияет на статус работника – в поточно-конвейерном производстве полезность человека определяется уровнем его квалификации в узкой, специализированной, строго упорядоченной области трудового процесса. Человек должен иметь только одно – желание работать, и при этом совершенно не важно, по мнению Форда, откуда он пришел на производство – из Гарварда или Гонконга.

В этом отношении у экономического человека, по Форду, имеется одно руководящее им кредо: «Все можно сделать лучше, чем делалось до сих пор». Волна вынесет способного человека на место, принадлежащее ему по праву. «У нас нет, – пишет Форд, – готовых постоянных мест – наши лучшие работники сами создают себе место». Назначение не должно быть связано никакими формальностями – данное лицо должно сразу оказаться при новом деле и получать новое вознаграждение. Не менее важное значение имеют и тесно связанные между собой факторы «доходности» и облегчения труда для работников, создания «приличных условий труда».

Одно из главных препятствий на пути достижения названной цели является, по образному выражению Форда, «террор машины», при облегчении труда работника одновременно приводящий к рутине и однообразию, сказывающимся на психологическом и духовном состоянии личности.

Труд, понимаемый Фордом как основное условие здоровья, самоуважения и счастья, «величайшее благословение», приобретает характер всеобщей категории не только экономической, но и всех остальных сфер жизни человека. Наиболее рациональным и положительным моментом в концепции

Форда является, безусловно, все-таки «внимание к человеческому элементу в нашей деловой жизни». Именно поэтому он настаивал на гарантиях в оплате труда, причем таких, которые бы возвышали и стимулировали эффективный труд. «Мы, – писал он, – ввели минимальное вознаграждение в шесть долларов ежедневно. Ранее оно составляло пять долларов, а в начале мы платили то, что от нас требовали. Но было бы скверной моралью и самой скверной деловой системой, если бы мы пожелали вернуться к старому принципу «обычной оплаты». Эти меры по резкому увеличению оплаты труда он реализовал в 1914 г., вызвав возмущение многих своих коллег, назвавших их заигрыванием и подрывающим основы бизнеса. Они не могли принять постулат Форда: если рабочие не станут хорошо зарабатывать, то не смогут быть активными потребителями наших товаров. А это, безусловно, сказывается на сужении круга потребителей. В этом случае обществу и предприятиям, в которых так поставлена оплата труда, неотвратимо грозят социальные катаклизмы в виде бесконечных забастовок, роста преступности, обнищания престарелых людей. Он также убедительно доказывал, что жадность приведет к произвольным ценам, ухудшению качества товаров и услуг и все это, в свою очередь, неизбежно обернется замиранием дела.

В данном контексте интересной представляется трактовка Фордом вопроса о признании «товарищеского отношения людей между собой» в процессе производства. Суть ее заключается в понимании заработной платы как определенной, наперед оплачиваемой доли прибыли предприятия. И если в конце года оказывается, что должна быть выплачена большая доля прибыли, она, по твердому убеждению Форда, должна быть выплачена (к слову, многие современные российские работодатели не склонны руководствоваться этими соображениями).

Этот момент – один из основных в концепции экономического человека, ибо товарищеское, равноправное в труде, отношение работника и работодателя (который, кстати, сам является работником и должен выполнять работу больше, чем кто-либо другой) является наиболее важным элементом деловой жизни, которая «представляет наше национальное бытие», по сути своей есть «зеркало экономического прогресса и создает наше положение среди народов».

Таким образом, первый этап в оплате труда, связанный с именами Ф. Тейлора и Г. Форда, внес принципиально новые элементы во взаимодействие работника и работодателя. Он воплотил в себе впечатляющие результаты в росте производительности труда и эффективности производства, которые

многократно превышали усилия работодателей, придерживавшихся старой системы управления и сопротивлявшихся нововведениям.

К 20-м гг. XX в. стало очевидным, что постулаты, сформулированные Тейлором, имеют свои ограничения. Оказалось, что простой «пряник» не всегда заставляет человека трудиться усерднее. К этому времени выявились основные недостатки системы Тейлора: дальнейшее повышение зарплаты перестало играть символическую роль «мерила успеха», поскольку деньги не могут всегда служить универсальным мотиватором; возможности человека на тейлоровских заводах задействовались на уровне, превышающем его социальные и психологические резервы: работник становился безличным придатком огромной системы производства, от него часто требовалась работа в ритме машины, полуавтомата; участились нервные срывы на производстве.

Все это заставило искать новые решения мотивации труда. Тейлоровские идеи вознаграждения труда модифицировались и продолжают совершенствоваться, открывая новые грани для успешного применения на предприятиях во многих странах мира.

3.3. Второй этап: дифференциация оплаты труда и стратификация доходов

Идеи Тейлора и Форда о вознаграждении «лучшего», качественного и эффективного труда постепенно стали трансформироваться в систему дифференциации оплаты труда, которая включала в себя несколько новых подходов.

Во-первых, логика развития промышленности подтвердила тот факт, что наряду со стимулированием производительного труда в рамках одной профессии и одного вида труда необходимо было установить и более обоснованную оплату труда различных профессий и сформулировать ее рациональное соотношение, которое бы поддерживало функционирование производства в заданном режиме.

Обычно эта дифференциация устанавливалась опытным путем, а потом совершенствовалась и уточнялась в процессе функционирования производственных организаций. Она была направлена на устранение излишних льгот для отдельных профессий и устранение неоправданных ограничений для других, ибо игнорирование этих требований в одинаковой степени вело к неудовлетворенности трудом, текучести,

а в отдельных случаях – к социальной напряженности, конфликтам.

Стремление к дифференциации, в свою очередь, породило различные формы вознаграждения работников. Стали использоваться аккордная оплата труда, премирование за достижение высоких по сравнению с обычными показателей, поощрение за совмещение профессий и косвенные меры, увеличивающие доход и благосостояние работника (представление кредита, персональные надбавки и т. д.).

Во-вторых, дифференциация в оплате труда все больше стала опираться на учет индивидуальных потребностей, исходить из мотивации труда. В приведенном выше примере поиска механизма заинтересованности работника в выполнении большего объема работ (переноске 47 тонн чугуновых болванок вместо прежних 12,5 тонн) Тейлор пишет о том, как подбирали четырех рабочих, казавшихся физически способными выполнить эту трудную и сложную задачу. «...Мы подвергли каждого из этих людей тщательному изучению. Мы выяснили личную историю каждого из них, как это только было возможно, и путем расспросов установили основные черты характера, привычки и стремления каждого в отдельности. В конце концов, мы выбрали одного из этих четырех. Как наиболее подходящего человека для того, чтобы с него начать. Это был маленький голландец из Пенсильвании, которого видели вечером после работы бегущим домой на расстояние 1 мили (или около того) почти столь же свежим, каким он бежал утром на работу. Мы узнали, что из своей заработной платы в 1 долл. 15 цент. в день он ухитрился купить себе маленький клочок земли, и каждое утро перед тем, как идти на работу, и каждый вечер после нее он работал по постройке стен своего маленького домика. У него была репутация чрезвычайного «скопидома», придающего большую ценность каждому доллару».

Значение именно этих мотивов, индивидуальных потребностей стали основанием для привлечения данного рабочего к проведению эксперимента, в котором было учтено его стремление не просто заработать, но и удовлетворить более широкий круг своих запросов.

Использование обнаруженных индивидуальных потребностей и мотивов позволило вскрыть неизведенные ранее резервы заинтересованности работника в эффективном труде, учесть их для удовлетворения в повседневной практической жизни (купить дом, приобрести машину, дать образование детям и т. п.). Как использовать эти новые знания в процессе

управления производством – на это пытались ответить в конце 1930-х – начале 1940-х гг. Маслоу, а в 1950-е – Херцберг. Такой подход позволил более гибко учитывать конкретную ситуацию и более наглядно и предметно реагировать на желания и интересы людей.

Последователи Тейлора и Форда в 1920-е – 1930-е гг. развили их идеи о необходимости изучать убеждения, верования, взгляды и установки рабочих, т.е. всего того, что обозначалось понятием «умонастроение». Необходимость обращения к исследованию и использованию ряда характеристик человеческого поведения была продиктована тем обстоятельством, что мотивы являются столь же важным фактором производства, как и методы труда, инструменты, машины. Именно для их выявления стали широко использоваться интервью, включенное наблюдение, анкетирование и эксперимент. В качестве самостоятельной задачи по изучению факторов, влияющих на поведение рабочих, стали создаваться специальные подразделения (на предприятиях или в университетах), которые на научной основе использовали методы наблюдения, анализ реального обыденного сознания, регулярные и поисковые эксперименты.

На втором этапе стала отрабатываться методика дифференцированного вознаграждения не только за индивидуальный, но и коллективный, групповой труд. Справедливости ради стоит отметить, что Тейлор отвергал систему коллективного труда, полагая, что она не приносит никакого результата, более того, она ущербна. По его утверждению «тщательный анализ обнаружил тот факт, что в тех случаях, когда рабочие объединены в артели, каждый из них в отдельности становится гораздо менее производительным, чем тогда, когда стимулируется его личное самолюбие. При работе большими артелями индивидуальная производительность каждого отдельного человека неизбежно падает до уровня самого худшего рабочего во всей артели и даже ниже прожиточного уровня и, таким образом, каждый рабочий вследствие соединения в артель понижает свой уровень вместо того, чтобы повышать его».

Однако дальнейшее развитие промышленности, особенно в условиях массового и конвейерного производства, опровергло это утверждение, ибо сама логика индустриального производства уже не в силах замыкаться на возможностях одного работника. Так как многие виды работ выполнялись коллективно, необходимо было рассмотреть и групповые методы вознаграждения за труд.

Жизнь выдвинула и апробировала такие виды оплаты по труду, как аккордный, оплата по конечному результату, договорный и т.д. Более того, был включен механизм соревновательности, сопоставимости результатов коллективного труда, что в частности широко использовалось в советском народном хозяйстве и по ряду параметров имело большое значение для повышения эффективности и производительности труда.

Этот этап в оплате труда имел несомненные достоинства. Форд обосновал замечательную идею, что работодатель вознаграждает не просто за непосредственно приложенный труд – он должен заботиться о будущем, о том, чтобы удовлетворить потребности своих подопечных – работников производства. Форду принадлежит честь стать стратегом и в отношении собственного производства, что выразилось в концепции «массового автомобиля». Он убеждал себя и окружающих, что, если автомобиль останется предметом роскоши для богатых людей, как это было в начале XX в., то рынок быстро насытится и встанет вопрос, кто будет его потреблять через 19–20 лет. Мои рабочие, отвечал Форд. С этой целью он значительно повысил минимальное вознаграждение рабочих, чем вызвал большое недовольство своих коллег-предпринимателей. Но его расчет оказался верным – более высокооплачиваемые работники стали основой рынка для потребления массового автомобиля, созданного ими же на собственном производстве. В этом плане Форд исходил из следующего прагматичного (в принципе иначе и быть не могло) понимания данного вопроса: «Успех в производстве зависит исключительно от искусства производителя служить потребителю, предлагая то, что ему нравится. Ему можно угодить качеством и ценой. Больше всего ему можно угодить высшим качеством и низкими ценами; и тот, кто может дать потребителю лучшее качество по низким ценам, непременно станет во главе индустрии – безразлично, какие бы товары он ни производил. Это непреложный закон».

Есть еще одна особенность в концепции Форда: рабочие имеют преимущественное право и возможность приобретать то, что они производят на своих предприятиях по более низкой цене. Отсюда акцент, который делает Форд: каждое предприятие должно иметь свой внутренний рынок, на котором реализуются как свои собственные товары, так и те, которые представляют интерес для работников предприятия.

На этом этапе стимулирования труда исходили из того, что существует особая эффективная система взаимодействий между предпринимателями и работниками.

Для чего люди работают? Вполне понятно, чтобы обрести средства для существования. Это прежде всего. Но не только. Средства существования для людей – это условия для возможно разнообразной их жизнедеятельности, в процессе которой они наилучшим образом самореализуют личностные качества, создают семьи, занимаются воспитанием детей. Чем предпочтительнее условия существования людей, тем значительнее актуализируются в них потребность к самоуважению, которое, по словам Форда, является одним из условий здоровья. «Многие считают бедность естественным явлением. На самом деле это противоестественное явление».

Форд сделал рабочих своих предприятий активными участниками распределения полученной прибыли. По его разумению, самые прочные взаимоотношения между предпринимателем и обществом возможны тогда, когда они основаны на справедливом и гуманном распределении законно полученной прибыли. Он был глубоко уверен, что людям надо хорошо платить за их труд. Не они должны быть озабочены своим покупательным потенциалом, а в первую очередь их хозяин. «Высота заработной платы определяется организацией промышленности и трудолюбием людей». В этой связи Форд придавал большое значение принципам взаимоотношений внутри производства. «Весь наш персонал как для фабрик, так и для бюро, приглашается различными отделами... Мы никогда не приглашаем компетентных лиц. Каждый должен начинать с нижней ступени рабочей лестницы – старый опыт ни во что не ставится. Так как мы никогда не придаем цены прошлому наших работников, то оно никогда и не компрометирует их». Рабочих представляли к повышению только при их больших заслугах, эффективной работе, ощутимых, видимых результатах. Однако ставить таких жестких норм не стоит, ведь некоторые рабочие, пришедшие с других предприятий, не получали той работы, которую они способны были выполнить хорошо, продуктивно, профессионально.

В 1920-е гг. и в годы первых пятилеток в СССР делались успешные попытки применить многие идеи концепции «экономического человека». Существовали такие формы труда, как артельный труд, аккордная система труда. Именно в этот период стали использоваться косвенные методы поощрения высокопроизводительного труда – вознаграждения в виде дефицитных товаров, организация бесплатного отдыха, предоставление квартир и т.д., что сыграло немаловажную роль в общем росте производительности труда.

Сила стахановского движения заключалась в том (об этом мало писали в многочисленных статьях и книгах), что она первое время базировалась на обстоятельном учете материального поощрения труда. В 1935 г. шахтер А. Стаханов вместо 7,5 тонн вырубил 101, превысив норму выработки более чем в 11 раз. Установив рекорд, Стаханов заработал в ту ночную смену 200 рублей вместо обычных 25–30. Сколько заработал, столько и заплатили. Денежная выплата соответствовала мере труда. Это и было конкретной формой реализации принципа: каждому – по труду. И соответствовала интересам общества, ибо поддержка таких людей – и экономически, и морально – способных заметить 5–7 человек, имеет огромное социальное значение. При чем заменить реально, а не символически, чтобы такой мастер работал не впятеро больше, а вместо пятерых, пользуясь всеми правами получать вознаграждение за такой труд.

Можно только сожалеть, что этот принцип был постепенно вытеснен различными формами ложно интерпретируемого морального поощрения.

Было еще одно принципиальное положение, игнорирование которого (наряду с другими) привело советское народное хозяйство в тупик. Как справедливо отмечает Ю.А. Васильчук, в СССР был проигнорирован вывод К. Маркса, что экономика «дешевого работника», которую внедряли на практике и оправдывали в теории, означает рост органического состава капитала и развивается по законам обострения внутренних противоречий, т. е. идет к своей гибели.

Характерно, что эти выводы в той или иной мере присутствуют в модели английского экономиста Дж. Кейнса (1883–1946): отставание потребностей населения от роста национального дохода – «основной психологический закон», неучет которого ведет к экономическим социальным потрясениям. К сожалению, в СССР не стали реализовывать как рекомендацию Маркса о необходимости преодоления экономики «дешевого работника», так и предложения Кейнса о необходимости государственного регулирования этого процесса.

3.4. Третий этап: экономика дорогого работника

Как сделать так, чтобы человек высокопроизводительно, эффективно и длительное время устойчиво трудился, был постоянно заинтересован в мобилизации своих знаний и умений, в реализации своего творческого потенциала для успешного трудового процесса?

Это проблема является одной из коренных в социальной организации труда в любом обществе. И каждое общество имело свои открытия и находки, свои заблуждения и свои просчеты. Несомненно, одно – даже те нововведения, которые в определенный период времени давали рост производительности труда и повышали эффективность производства, со временем устаревали, исчерпывали свой ресурс или по крайней мере становились недостаточно рациональными. Иначе говоря, стимулирование труда изменялось на каждом этапе развития производства, особенно если происходили серьезные качественные преобразования как в технике и технологии, так и в организации производства.

Если на первом – тейлоровском – этапе основное внимание в стимулировании труда обращалось на оплату труда как такового, а потребности и мотивы работника, кроме потребности обеспечить себе необходимым для продолжения и поддержания жизни игнорировались, то с конца 1920-х гг. в СССР, а с 1930-х гг. – в западноевропейских странах и США (после мирового экономического кризиса) в экономической политике государств и соответственно в политике промышленных корпораций стал постепенно формироваться новый принцип учета потребностей экономического человека. Большое внимание стало уделяться не просто оплате труда, но и удовлетворению других социально-значимых потребностей на основе более глубокого изучения мотивов поведения людей.

Новая политика заключалась в том, что внимание к оплате труда как таковой (сколько заработал, столько и получил) дополнялось вниманием к социальным и личным потребностям людей, их желаниям и стремлениям. Ставилась задача не только оплатить труд человека, но и помочь ему затратить заработанное на значимые для него для него товары и услуги или добавить стимулирующие методы, которые также были бы направлены на удовлетворение этих потребностей. Особенно это было важно в условиях дефицитной экономики, которая имела место в Советском Союзе и в ряде других стран мира, особенно социалистической ориентации. Поэтому руководители производств в проводимой ими политике по отношению к труду стали стремиться к удовлетворению тех потребностей, на которые были нацелены действия работника: получить более высокую квалификацию, лучше питаться и одеваться, иметь возможность отдохнуть, лечиться и т.д.

Кинохроника 1932 г. о строительстве Днепрогэса, Сталинградского тракторного завода сохранила кадры о награждении передовиков производства по результатам социалистического

соревнования такими остро необходимыми в то время товарами – ботинками, отрезами на блузку, одеждой и т.п. И по лицам награжденных можно было видеть их глубокую удовлетворенность происходящим. Конечно, такое стимулирование в сегодняшних условиях выглядит смешным, не соответствующим нынешним реалиям. Но в тот период это был важный практический прием (в известной степени научно обоснованный). Личные и социальные потребности стали предметом социально-экономической политики, этапом в дальнейшей реализации концепции экономического человека. Именно в эти годы в основе стимулирования все больше начали учитываться индивидуальные потребности работника и соответственно ориентация на их удовлетворение.

В настоящее время, в условиях информационной и технологической революций, суть стимулирования существенным образом изменилась скорее по форме, чем по принципу: оно направлено на создание механизма, который сам по себе регулировал бы экономические отношения на производстве, постоянно возобновлялся, самонастраивался, побуждал людей к высокопродуктивному труду, на основе чего происходил бы процесс органического взаимодействия человеческого, технического, технологического и организационного элементов производства. В этих условиях стимулирующую роль стал играть не отрез на платье, а социальный пакет, возможность купить дом при помощи кредита предприятия, путешествовать, иметь дачу, машину и т.д.

Несомненно, такой поворот в стимулировании труда окончательно похоронил концепцию «дешевого работника» и поставил на повестку дня концепцию «дорогого работника». Нынешняя ситуация показывает, что эпоха экономики «дешевого работника» заканчивается, оставаясь характерной только для ряда стран Азии, Африки, частично Латинской Америки. Явью становится бремя «дорогого работника», которое означает значительные затраты на оплату труда и повышение эффективности производства. Именно с 1960-х гг. все более мощно стал заявлять о себе фактор социальных потребностей, когда материальное вознаграждение ориентировалось не только на удовлетворение текущих или ближайших целей, но и на долгосрочную перспективу.

Сегодня существует немало новейших поисковых систем стимулирования труда, вознаграждения по результатам труда в применении к различным техническим и технологическим особенностям производства. Они абсорбируют как старые, так и новые методы стимулирования труда, но исходят

из того, что по сравнению с предшествующим этапом (тейлоровским, фордовским) *акцент делается на мотивации труда*, в том числе и коллективного, который в современной России по разным причинам стал отвергаться. Среди *материальных стимулов* обращается внимание на резкую дифференциацию в оплате труда, широкое использование бонусов, социальных пакетов и т.д. Среди *социальных стимулов* большое внимание уделяется созданию достойных условий труда, переходу к более интересному, творческому и содержательному трудовому процессу; стимулированию свободным временем, улучшением отношений в коллективе. Так, в Германии на ряде производств применяется своеобразная мера поощрения творческого квалифицированного труда. При общей политике на сокращение рабочей силы увольняются не наиболее слабые работники, а квалифицированные, творческие переводятся на другие престижные места приложения труда. Оставшимся предлагается не только заменить ушедших, но и найти новые резервы для повышения результативности труда, научиться работать эффективнее. При этом выдается обещание, что справившиеся с новой задачей получают обязательную поддержку и их возможные будущие перемещения будут зависеть от их усердия и реализации поставленных задач. Что касается моральных стимулов, то они ориентированы на мотивацию работника как личности, на систему демократического воздействия с целью повышения эффективности и инициативности его трудовой деятельности. Складывается «мотивационный портрет» коллектива и каждого работника, который создает сильные стимулы не вообще, а для конкретного работника, и коллектива (Л.В. Журавлев).

Таким образом, принципы и методы стимулирования труда, заложенные Тейлором и Фордом, не устарели – они во многом действуют и сегодня. Они постоянно совершенствовались и совершенствуются, изменяются, дополняются, что находит отражение в постоянном поиске резервов на этом участке производственной деятельности работников предприятий.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ (ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ) ЧЕЛОВЕК

Практически одновременно, с начала 1900-х годов, наряду с решением проблемы вознаграждения за труд (концепция экономического человека), реальная практика показала, что эта «первая страница» в поиске социальных резервов труда несла не только колоссальные достижения, но и изъяны. Во-первых, функционирование производств, использовавших идеи стимулирования и мотивации труда, показало, что вознаграждение за труд не имеет непрерывного действия: оно эффективно на одних этапах жизни работника, нейтрально – на других и выступает в роли пассивного или малозначимого фактора – на третьих. Иначе говоря, стимулирующий эффект имеет ограниченный срок действия. Во-вторых, не все социальные группы работников в одинаковой степени реагируют на меры стимулирования, ибо их мотивация лежит в иной плоскости и мало (или совсем) не связана с интересами работодателя. В-третьих, стремление работников к высокой оплате труда в течении нескольких лет нередко оборачивается потерей трудоспособности и даже подрывом здоровья: человек от чрезмерной работы «изнашивался», его трудовая жизнь укорачивалась, и он через некоторое время не мог выполнять в таком же объеме и с такой же интенсивностью выдаваемое ему поурочное задание (напомним, что основным козырем в тейлоровской системе была сделная, а затем урочная оплата труда). И, наконец, уже Тейлор обнаружил, что деньги не являются ни главным, ни единственным мотиватором. Он полагал, что прибавка к зарплате может «съедаться» по причине плохой организации труда и произвола администрации.

Тейлор также обнаружил, что само по себе вознаграждение за труд не гарантирует упорядоченной, четкой и последовательной организации трудового процесса. В 1903 г. в работе «Управление фабрикой» исследователь специально остановился на том, как дополнить стимулирование труда его организацией, чтобы, во-первых, обновить традиционные и старые приемы труда, во-вторых, преодолеть хаотичное использование труда работников в условиях усложняющегося производства, в-третьих, обеспечить ритмичную работу всех участков производства на основе принципиально новых или усовершенствованных методов работы.

Перед теорией и социальной практикой открылась ещё одна грань социальных резервов человеческого труда – его разумная, рациональная, нормальная (в последствии это было названо научной) организация труда.

Чем была обусловлена необходимость на просто организации труда (она существовала всегда), а её научной формы? И почему эта потребность возникла в конце XIX – начале XX в.? И как она осознавалась на практике, как к решению этой проблемы подключилась научная мысль?

Попробуем ответить на эти вопросы.

4.1. Объективные потребности возникновения НОТ

Что касается макроэкономических и макросоциальных факторов, то напомним историческую ситуацию, которая сложилась на грани XIX – XX в.

Необходимость заняться социально-технологическими проблемами производства, во-первых, диктовалась тем, что в конце XIX – начале XX в. со всей остротой встал вопрос, *как* в условиях стремительной индустриализации наиболее эффективно включить в трудовой процесс миллионы людей.

Такая потребность отражала объективный процесс разделения и обогащения труда, который происходил и на предшествующих этапах. В этот период развитие экономики с немолимой последовательностью демонстрировало рост новых профессий, усложнение других, исчезновение устаревших. Под влиянием промышленных революций XIX в. этот процесс в начале XX в. значительно ускорился. Сначала изменения на производстве носили в основном количественный характер и мало затрагивали качественную сторону. Но объективные потребности развития производства порождали необходимость внесения качественных изменений, среди которых организация труда приобретала решающее значение.

Во-вторых, продолжавшийся процесс концентрации производства сопровождался созданием крупных предприятий, которые в отличии от прошлых хозяйственных единиц насчитывали тысячи и десятки тысяч работников. Сохранение прежних форм и методов организации труда не вписывалось в новые потребности. Нужно было организовать производственный процесс так, чтобы технология использования овеществлённого и живого труда была рационально продумана и осуществлена. Жёсткий алгоритм организации труда, таким образом, был объективной необходимостью, в рамках кото-

рой каждому участнику трудового процесса предписывалась конкретная и чётко обозначенная роль.

В-третьих, нужно было преодолеть во многом сохранившуюся стихийность и неупорядоченность трудового процесса. Индустриализация во многих странах наглядно показала, что путь к успеху в те годы лежал в упрощении работы, в создании «модели» рабочего места с «малой свободой действий». Тейлор выдвинул и всесторонне обосновал идею рационализации рабочего места за счёт уменьшения свободы действий, что в очень серьёзной степени увеличивало производительность труда. Благодаря рационализации движений работника, оптимальной организации снабжения, расположения инструментов и оборудования достигалась высокая эффективность труда. Новые требования привели к тому, что человек выступал как придаток машины, как часть производственного процесса, способная к быстрой адаптации при изменяющейся технологии. Этот подход способствовал значительному скачку в росте производительности труда, именно тогда были заложены принципы его научной организации, хотя внимание обращалось в основном на внешнюю сторону рационализации, организацию, говоря словами В.И. Ленина «научной системы выжимания пота».

В гротескной форме, но, по сути, убедительно это показал Чарли Чаплин в фильме «Огни большого города», выпущенном в конце 1920-х гг. В фильме есть эпизод, когда Чаплин демонстрирует занятость рабочего: отдельными операциями заняты не только руки, но и ноги. Питается работник также при помощи автомата, который, однажды испортившись, пытался задохнуться салфеткой в рот рабочего, продолжающего выполнять трудовые операции без остановки на обеденный перерыв. Этой комичной мизансценой актёр вызывает смех – но каково было реальным работникам, возможности и способности которых использовались на пределе допустимого.

Объективно процесс рационализации привёл к значительному росту производительности труда. Формировались такие качества работника, которые были направлены на точное и беспрекословное выполнение поставленных задач с их подробнейшей регламентацией, использованием природных физических и физиологических возможностей и задатков человека. Исполнительность, беспрекословность, послушность стали мерилем высших ценностей поведения работника в условиях капиталистического производства.

В-четвёртых, требовались изменения в стиле и методах управления производством. Малодейственными и неэффек-

тивными оказались призывы «надо», «должны», «давай работай» – нужно было показать, *как и каким образом* необходимо не просто работать, а результативно, с меньшей затратой сил, но с большей отдачей.

А для этого нужна была разработка инструкций, должностных обязанностей, карт рабочего места, которые могли быть созданы только на основе научного обобщения практики работы многих профессионально подготовленных работников.

И, наконец, всё более распространяющаяся механизация (а затем и автоматизация производства) требовала состыковать работу машины с деятельностью работника, что оказалось достаточно сложным, ибо функционирование машин и механизмов нередко осуществлялось автономно, без учета физических и физиологических возможностей человека.

Это противоречие во взаимоотношениях человека и машины, впервые осмысленное в процессе обоснования позиции технологического работника, возникало постоянно и на последующих стадиях развития. Актуальным остаётся оно и поныне.

Таким образом, объективные потребности общества и производства привели к возникновению феномена «технологического человека», суть которого заключалась в том, чтобы контролировать методы работы, обеспечить конкретизацию требований рациональной организации деятельности каждого участника производственного процесса. И хотя это требование на первых порах воплощалось в основном в формировании правил поведения рабочих, оно в скором времени повлекло необходимость рациональной организации труда специалистов (инженеров, техников), а затем и менеджеров, руководителей производства.

Это направление в социальной организации труда, возникшее в начале XX в., сохраняет силу и влияние до настоящего времени. Конечно, оно не оставалось неизменным: последующие годы XX столетия внесли свою лепту в приумножение знаний о физических и физиологических возможностях человека. Процесс обогащения знаний был многосторонним и многообразным. И если сначала эксперименты осуществлялись в основном с рабочим местом как таковым, то затем актуальной стало совершенствование всех звеньев производственной организации. На этом пути были открыты огромные социальные возможности работника, многие из которых актуальны и до сих пор.

Революционное, кардинальное значение этой новой ступени в познании возможностей человека и их использование в производстве заключается в том, что *был поставлен вопрос*

о методах работы. Иначе говоря, реализовывался принцип: контролировать не просто процесс работы, а те приёмы и способы, которые работник использовал в ходе своей производственной деятельности.

4.2. На пути к организационной культуре

Как отмечалось выше, организация трудового процесса занимает наряду с вознаграждением за труд ключевую роль в использовании человеческого фактора на производстве. От организации труда, его форм и методов, соблюдения производственной и технологической дисциплины зависит многое в успехе предприятия. Именно в организации труда закладывается база, которая во многом предопределяет воздействие других факторов трудового процесса.

Что обычно имеют в виду, когда говорят о научной организации труда?

Нередко это понятие трактуется чрезвычайно широко, практически охватывая все процессы, все элементы, которые так или иначе связаны со всеми функциями труда, его условиями и последствиями.

Есть и более узкое понимание этого понятия, касающееся в основном организационных принципов труда, его рационализации в тесном взаимодействии с технологическими и техническими факторами. Но оно по-разному проявляется на разных уровнях производственной организации: на рабочем месте, в первичной производственной организации, в масштабе всего предприятия.

Рассмотрим каждый из них, обращая особое внимание на его социальные аспекты.

Согласно Тейлору, рациональная организация труда на рабочем месте включает в себя специализацию работника. Его функции в организации предельно упрощаются. Рост производительности труда возможен лишь благодаря стандартизации методов, орудий, приёмов труда. Эта стандартизация, которую вводят принудительно, не имеет перспективы пока: рабочие не убедятся на практике в преимуществе используемых методов; все будут заинтересованы в их внедрении, т.е. в учете мотивов работников.

Каждому работнику важно определить соответствие нормы своим способностям. Она должна быть выполнима с напряжением. Ещё Тейлор высчитывал её как среднее по лучшим результатам. При перевыполнении нормы к зарплате работника

добавлялся пропорциональный процент. В результате введения такой системы средний заработок рабочих повышался в среднем в 2–3 раза, а производительность труда – в 5 и более раз.

Огромная роль в рационализации трудового процесса отводится мотивации: поднять каждого рабочего до высшего уровня, какого он может достигнуть, заставляя его использовать свои лучшие способности, пробуждая в нём самолюбие и энергию и давая ему плату, достаточную, чтобы жить лучше. Эта концепция, с одной стороны, органически продолжает философию патернализма (забота о благосостоянии подчинённого), а с другой – выходит за её рамки (принцип индивидуализации), предвосхищая более поздние тенденции поиска эффективного использования труда работника. Как подчеркивал Тейлор «Только путём принудительной стандартизации методов, принудительного использования наилучших орудий и условий труда и принудительного сотрудничества можно обеспечить это общее ускорение темпа работы. Обязанность же принуждения к выработке стандартов и к обеспечению необходимого сотрудничества лежит исключительно на администрации предприятия».

Ставя главной целью максимальное увеличение производительности труда, Тейлор предусматривал конкретные мероприятия, направленные на рациональное использование труда рабочих и средств производства: строгий регламент на применение материалов и инструментов, стандартизацию инструментов, рабочих операций, точный учет рабочего времени, исследование трудовых процессов путем их хронометража и разложения на составные элементы, контроль за каждой операцией и применение дифференцированной оплаты труда.

Значительный вклад в разработку принципов рациональной организации труда внес Г. Форд. Важнейшим смыслообразующим понятием и одновременно главной характеристикой выдвинутой им концепции технологического человека является категория «рациональность», раскрываемая в контексте наиболее быстрого и с наибольшим коэффициентом полезности достижения производственных и хозяйственных целей. «Моя цель, – утверждал Форд, – простота». При этом она теснейшим образом связана с пониманием практического и целесообразного. Отбросить все лишнее, сиюминутное, замешанное на эмоциях – таковы главные постулаты Форда в отношении принципа простоты (экономичности) в деятельности.

Примером осуществления практической и простоты, по Форду, является такой тип человека, которого он условно обозначал как «промышленника». Его психологическая и

интеллектуальная специфичность, отличие от других типов людей заключается в его умении с пользой распоряжаться ресурсами собственных возможностей, т.е. в умении рационально организовать свой труд.

Причины малой доходности современного Форду сельско-го хозяйства, по его мнению, заключались в «недостаточном знакомстве с процессами и подлинной сущностью профессии, а также с лучшими формами ее организации». Земледелец слишком «отяжеляет» свой труд лишь потому, что на полезную работу тратит не более пяти процентов своей энергии. «В продолжении рабочего дня, – иронично замечает Форд, – фермер раз двенадцать, вероятно, взбирается по шаткой лестнице и спускается вниз. Он будет годы подряд надрываться, таская воду, вместо того, чтобы проложить метр-другой водопроводной трубы, не обращая даже внимания на целесообразную организацию». И только когда земледелец «научится смотреть на себя как на промышленника, сельское хозяйство приобретет репутацию ... наиболее выгодной профессии». Иными словами, способность, исходящая из необходимости в практической пользе и целесообразности изменять методы работы, методы производства является главным критерием выделения и идентификации технологического человека.

Форд создает своего рода теорию солидарности руководителя предприятия и остальных его членов. Руководитель вносит в производственный процесс определенный алгоритм, схему, упорядоченный график работы, формируя рационально необходимое на данном предприятии разделение труда.

При этом важное значение имеет регуляция процесса разделения труда, подчиненная задачам интенсификации и повышения производительности труда. На предприятиях Форда руководящей идеей в данном контексте являлось создание конвейерного производства, определяющего успех при сборке: работа стала доставляться к рабочим, а не наоборот – рабочий не делал больше одного шага и не допускал, чтобы ему приходилось наклоняться вперед или в стороны. Правила Форда формулировал так:

1. Располагай инструменты в порядке предстоящей работы, чтобы каждая часть во время процесса сборки проходила возможно меньший путь.
2. Пользуйся такими приспособлениями, которые облегчали бы доставку предметов труда к рабочему месту.
3. Пользуйся сборочными путями, чтобы привозить и увозить составные части в удобные промежутки времени.

По его мнению, конечным результатом следования этим основным правилам является сокращение требований, предъявляемых к мыслительной способности рабочего, и сокращение его движений до минимального предела. По возможности, ему приходится выполнять одно и то же дело, одним и тем же движением.

Вполне естественно, что Форд не мог не затронуть проблем влияния автоматизированного производства на психологию, образ мысли и жизни занятого в нем человека, а также социального измерения труда и его последствий.

На всех предприятиях Форда главенствовал принцип: тяжелые работы – на плечи машин, жестким требованием организации производства являлось оперативное внедрение лучших научно-технических новшеств. Чистота, гигиеничность, уют – обязательные параметры производственной среды, строгий учет психофизических характеристик работников при их распространении по монотонным и творческим операциям. «По моему мнению, предприятие вовсе не машина. Оно представляет собой рабочее общение людей, задача которого ... работать, а не обмениваться письмами», – говорил Форд.

Новые методы организации труда были противоречивы и носили на себе отпечаток различных форм эксплуатации. Но это ни в коей мере не отменяло огромной научной и практической значимости поиска факторов эффективной работы, зависящих от самого человека.

В нашей стране первые шаги по становлению научной организации труда обычно связываются с именами известных учёных А.К. Гастева и П.М. Керженцева. Они убедительно доказали, что эффективное развитие производства обеспечивается не только путём улучшения процесса использования предметов и орудий труда, но и такими факторами как навыки, опыт, подготовка и сноровка работника. В их исследовании обращалось особое внимание на степень приспособляемости и сопряжённости человека с выполняемой работой, а также взаимодействие «как между субъективными и объективными моментами работы, так и между отдельными элементами субъективного и объективного порядка». В этот период использование человеческих возможностей и социальных резервов стало рассматриваться в тесной связи с участием рабочих и крестьян в передовой организации производства, с их сознательным отношением к труду и творческим выполнением своих обязанностей.

Реализуя эти идеи, в 1920 г. А.К. Гастевым создан Центральный институт труда (ЦИТ), усилия которого были сосре-

доточены не только на изучении, но и на внедрении передовых форм и методов труда. Одновременно на русский язык была переведена и издана большими тиражами американская, английская и немецкая литература по вопросам НОТ. В стране стали выходить шесть специализированных журналов. Для руководства нотовским движением был создан Совет научной организации труда (СовНОТ).

Гастев выдвинул концепцию «*трудовых установок*», исходящую из того, что трудовой пафос трудящихся того времени следует дополнить научной организацией труда. Для этого он считал необходимым, во-первых, обеспечить соблюдение принципа соответствия между мерой труда и мерой потребления путем совершенствования оплаты, выдачи премий и т.д. Во-вторых, следовало перестроить организацию труда таким образом, чтобы каждый работник испытывал постоянную потребность в рационализации своего труда и производства в целом. В этих целях работников надо вооружать соответствующей методикой и обучать передовым приёмам труда. Принцип трудовой установки, подчёркивал Гастев, открывает путь новаторству и совершенствованию производства.

В противовес принципу трудовых установок Керженцев выдвинул принцип «экономии». Он считал, что в процессе рационализации надо добиваться не «оптимизма» затрат энергии, а экономии затрат живого и овеществлённого труда. Керженцев выступал с критикой концепции Гастева, решавшего проблемы научной организации труда с позиций индивидуального рабочего, с его точки зрения, необходимо прежде всего совершенствовать управление производством в целом. Он подчёркивал важность обобщения, анализа и распространения отечественного опыта организационного строительства.

Как и другие исследователи Керженцев рассматривал управление в качестве организационного механизма и уделял недостаточное внимание экономическому механизму управления – ценам, хозрасчёту, зарплате и т.д.

В целом первый этап – разработка и обоснование форм и методов рациональной организации индивидуального труда (среди других исследователей НОТ, плодотворно трудившихся в 1920 – 1930-е гг., И.Н. Бутаков, Ф.Р. Дунаевский, О.А. Ерманский, Е.Ф. Розмирович и др.) был связан с тем, что совершенствование касалось рабочего места. Все усилия сосредотачивались на том, как удобнее и целесообразнее разместить сырьё, инструменты, орудия труда, как организовать распорядок дня, графики перерывов в течение всего трудового процесса. В этот период огромное внимание уделялось

физиологическим ресурсам – затратам на передвижения работников, их позу при выполнении трудовых операций, режиму работы, что побуждало человека осознавать важность рекомендуемых изменений и воплощать их в процессе труда (или наоборот, сомневаться в их пользе). В ту пору была очень популярна памятка ЦИТ «Как надо работать».

На 1960-е гг. в нашей стране возродилась волна интереса к проблемам научной организации труда. Страна вступила в новый этап развития, когда остро встали вопросы интенсификации производства, внедрения достижений научно-технического прогресса. Объективные потребности общественного развития вели к существенным изменениям в экономике. Их осознание нашло отражение в попытках разобраться в процессах, которые происходили в сфере труда, и воплотилось в широком общественном интересе к проблемам его научной организации. Было проведено несколько всесоюзных научных конференций. Увидели свет многочисленные публикации по этим проблемам, в том числе работы отечественных учёных 1920-х гг., а также западных исследователей и практиков. Были открыты научные подразделения в академических и отраслевых институтах. И что особенно важно, практически на каждом предприятии была создана группа или отдел по научной организации труда.

В постсоветской России организация труда на многих (не только государственных, но и акционерных, частных) предприятиях далека от научных основ организации труда. Господствуют произвол, слепое копирование или просто упование на материальные стимулы труда. В результате российское (как и советское) производство не продвинулось в решении кардинального вопроса, который ставил в свое время В.И. Ленин – победа будет принадлежать тому, кто достигнет наивысшей производительности труда.

Всё это позволяет сделать вывод, что для рациональной организации трудового процесса требовался иной подход, который, используя опыт прошлого, в том числе и системы Тейлора, учёл бы возможность нового решения проблем труда, занятости и т.д. Иначе говоря, экономика была поставлена перед необходимостью постоянно оценивать тенденции, происходящие в организации труда, видеть назревающие перемены, поддерживать то новое и передовое, что ведёт к устранению технократического стиля в работе, создаёт основу для успешного решения проблем, имеющих принципиальное значение.

Новым явлением в научной (нормальной) организации труда стала паспортизация рабочих мест, точное, технологичес-

ки выверенное, описание трудовых операций, в одинаковой степени присущих как работе у станка, так и работе в отделе заводоуправления.

4.3. Социально-технологические проблемы рабочего места

«Рабочее место выступает как первоначальная ячейка любой (в сфере производства и в сфере обслуживания) организации труда, но в то же самое время и как необходимая, определённая предметом единица организации общества» (С. Вукичевич). Сразу же необходимо подчеркнуть, что рабочее место имеет не только технологический смысл, но и огромное социальное значение.

С точки зрения социологии это социальное значение носит общий, типологический и индивидуальный характер.

Общее значение рабочего места вытекает из его содержательности и стабильности в экзистенциальном смысле. Это исходная клеточка (ячейка) любой организации труда и необходимая предметно определённая единица организации общества.

Общее значение рабочего места заключено в его непосредственной связи с такими важными общественными феноменами, как общественное, а особенно трудовое положение индивидов и общественных групп, характер пространственной и временной дистанций, динамизм общественных отношений на макро- и микроуровнях соотношения рабочего места и труда.

Типологическое значение рабочего места связано с определённым видом трудовых обязанностей, заданий, ответственности, условий, стиля труда и соответствующих правил. Типовые рабочие места, отличающиеся особым социальным аспектом (социальными требованиями, которые должен выполнять работник на данном рабочем месте – отношением к распоряжениям и приказам, к другим работникам, клиентам и т.п.), формируют особую социальную группу и её поведение. Через призму типового рабочего места выявляется избирательность в понимании потребностей и интересов работников или группы работников, собственного социального положения, места в системе социальной иерархии, принадлежности к определённой социальной группе, положения в сфере профессионального распределения труда, в системе управления и администрирования на предприятии и в обществе и т.д.

Индивидуальное значение рабочего места заключается в том, что для конкретного работника оно выступает фор-

мой самовыражения. Понятие рабочего места играет важную роль в формировании самосознания (индивидуального и группового).

Начало научной организации труда на рабочем месте положили кардинальные сдвиги в развитии промышленности во второй половине XIX – начале XX в., когда появился массовый работник, что потребовало нового осмысления организационной и технологической реальности и её социальной значимости. Переход к научной организации труда сопровождался как практическими, на уровне здравого смысла, поисками, так и научным обоснованием тех или иных аспектов, связанных с рабочим местом.

В чём они заключались?

Прежде всего, речь шла о реализации требований хронометража, который давал взаимосвязанную оценку затрат времени на те или иные движения (производственные операции). Тейлор пытался реализовать эти требования ещё в 1880-е гг., а затем вернулся к проблеме в начале 1900-х гг. Но это был принципиально другой подход. Если в 1880-е гг. хронометраж рассматривался как внешний контроль, который предписывал работнику действовать так, как казалось необходимым руководителю (владельцу) производства, то в начале 1900-х гг., изучение затрат времени и его движений было перенесено на работника, на его желание самому (с подсказкой) рационализировать свою деятельность, использовать такие приемы и способы, которые бы облегчили его труд без ущерба в оплате труда. Это было своеобразным сочетанием положений об экономическом работнике и новой «страницы» – возможностей технологического человека. Рационализация и совершенствование приемов труда были самым непосредственным образом увязаны с вознаграждением за труд, чем обеспечивалось заинтересованное включение человека в поиски новых резервов труда. Уместно заметить, что хронометраж затрат усилий работника на выполнение тех или иных операций актуален и поныне. И поныне сбой во внедрении новых временных затрат происходит в том случае, если оно (внедрение) не обеспечено соответствующей заинтересованностью работника.

Один из основополагающих принципов технологического тейлоризма – узкая, жесткая специализация, максимальное разделение труда. На этой жесткой специализации базировалась и организация производственного процесса: управляющие («надсмотрщики», по Тейлору) и инженеры осуществляли планирование, контроль и руководство, а на долю рабочих

оставалось лишь беспрекословное, точное и быстрое исполнение правил, инструкций и распоряжений.

Не меньшее значение имели рациональная организация распорядка дня, подготовка работы и ее распределение по этапам, временным интервалам. Уходили в прошлое навыки типа «приду на работу, а там видно будет, с чего начать». Нормативы новой организации труда четко предписывали рабочему, в какое время он должен быть на рабочем месте, когда получить задание, как и каким образом получить инструмент и сырье, когда приступить к работе, каков порядок и последовательность прохождения производимой им продукции, когда использовать те или иные навыки в трудовом процессе. Иначе говоря, объектом организации труда становился сам распорядок дня. Но акцент в его обеспечении также переносился на самого работника, хотя и в условиях заданной ему свободы действий. Конечная цель – дать каждому работнику трудиться с максимальной отдачей в сочетании с его пониманием необходимости работать так, а не иначе, при условии, что не ущемлялись его другие ориентации и установки.

С этим связано и такое требование рациональной организации труда, как нормирование.

Тейлор для каждого вида ручного труда в Вифлеемской стальной компании, где он работал, путем замера разработал нормативы выполнения каждой простой операции. Позднее Ф. Гилбрет выдвинул идею универсальных микродвижений, или терблигов (было выявлено 18 терблигов действия и 3 отсутствия действия), после чего были изменены все рабочие операции, устранены все лишние, непродуктивные движения с целью повышения производительности труда. Г. Гант полагал, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ, можно усовершенствовать многие операции ручного труда.

Однако этот процесс всегда был одной из точек конфликта работника с работодателем, нередко выступал как процесс ущемления прав работающего человека. Тейлор, а затем Форд, и их последователи пытались перенести этот процесс во внутреннюю потребность работника, заинтересовать его как оплатой труда, так и экономией рабочего времени. Нормирование касалось использования инструментов и оборудования (их экономичное применение поощрялось), затрат сырья, материалов или комплектующих изделий.

Эти же проблемы, только несколько в иной плоскости, стояли при нормировании труда инженерно-технических рабочих и служащих. Очевидно, что нормировать труд специалиста, инженера, применяя те же мерки, что и труд рабочего,

невозможно. Более того, не всегда результаты инженерного труда проявлялись сразу, немедленно давали ощутимый экономический эффект.

Заметную роль в становлении этой страницы в поиске социальных резервов труда играла рациональная организация рабочего места. Имеется в виду некая обобщённая инструкция, которой предписывалось, как расположить орудия труда (инструменты), как и каким образом использовать сырьё (материалы). Это повлекло включение личной заинтересованности в том, как обеспечить качество инструментов, организовать подачу необходимых материалов и предъявления произведенной продукции.

В дальнейшем данное требование распространилось и на рабочие места специалистов, инженеров, всех занятых в процессе труда, что привело к созданию и специализированных направлений научной организации всех представителей умственного труда, включая труд руководителей. В результате стали использоваться не просто индивидуальные способности одаренных талантливых одиночек, их достижения на научной основе распространялись на всех работающих.

Важнейшим достижением концепции технологического человека стали дальнейшая детализация и реализация объективно действующей закономерности – *разделения труда*. Ещё Тейлор сформировал систему подготовки производственного процесса, которая включала в себя рациональное разделение труда между людьми и машинами, определение порядка и последовательности с тем, чтобы не терялось время на ожидание нарядов, заданий и сырья. Конечная цель – дать возможность каждому рабочему трудиться с максимальной отдачей. Именно эта увязка с реальными потребностями привела к определённой квантификации рабочего процесса, к необходимости не просто четко и определенно расписывать обязанности и права каждого человека, а создать технологический алгоритм действий, которые дополняли бы друг друга, создавая непрерывную цепь, органически включающую в себя поэтапное обеспечение всех производственных и трудовых операций. Именно такой подход позволил разделить трудовые усилия на работников основного и вспомогательного производства, работников умственного труда, труда специалистов, обеспечивающих включенность данной организации в экономику однородных производств, всей страны и даже мира.

Это привело к необходимости разделить трудовой процесс на ряд последовательных операций, выполнение которых связано с конкретными действиями каждого работника. Реаль-

ная производственная жизнь убедительно свидетельствовала, что четкое разграничение обязанностей, их определенность и ясность для подчиненного – гарантия сбалансированных не только производственных, но и социальных отношений, обеспечивающих рациональную организацию трудового процесса. Конкретно это выражалось в том, что, например, на машиностроительных заводах токарь, фрезеровщик были сосредоточены только на выполнении своих основных операций, а доставка сырья, отправка продукции, уборка помещения, а также забота о подготовке и выдаче необходимого инструментария вменялись в обязанность другим людям.

Для рациональной организации рабочего места следует четко определить функции, которые обязан выполнить работник. Какое это имеет значение, можно сказать словами Форда. «Слишком часто склонны думать, что полнота сил является основным условием для максимальной производительности труда во всякого рода работе. Чтобы точно определить действительные условия, я велел детально классифицировать различные функции в нашем производстве, с точки зрения требуемой работоспособности, является ли физическая работа легкой, средней или трудной, влажная она или сухая, а если влажная, то с какой жидкостью связана; чистая она или грязная, вблизи печи – простой или доменной, на чистом или дурном воздухе; для двух рук или для одной, в стоячем или сидячем положении; шумная она или тихая, при естественном или искусственном свете; требует ли она точности; число часов для обработки отдельных частей, вес употребляемого материала, необходимое при этом напряжение со стороны рабочего. Оказалось, что в данное время на фабрике было 7882 различного рода функций. Из них 949 были обозначены как трудная работа, требующая абсолютно здоровых, сильных людей; 3338 требовали людей с нормально развитой физической силой. Остальные 3595 функций не требовали никакого телесного напряжения; они могли бы выполняться самими хилыми, слабыми мужчинами и даже с одинаковым успехом женщинами или подростками. Эти легкие работы, в свою очередь, были классифицированы, чтобы установить, какие из них требуют нормального функционирования членов и органов чувств, и мы констатировали, что 670 работ могут выполняться безногими, 2637 людьми с одной ногой, 2 – безрукими, 715 – однорукими, 10 – слепыми. Из 7882 различных видов деятельности 4034 требовали известной, хотя бы неполной физической силы. Следовательно, вполне развитая промышленность в состоянии дать максимально оплачи-

ваемую работу для большого числа пригодных рабочих, чем, в среднем, можно найти в человеческом обществе».

Кроме названных социально-технологических проблем организации рабочего места, можно назвать и другие, важность которых была осознана позже и пополнила знания о социальных резервах труда. В связи с этим надо назвать *обоснование необходимости организовать отдых в ходе трудового процесса* (например, на текстильных производствах после трех часов работы устраивался 10 минутный перерыв). Было обращено внимание и на такие физиологические возможности, как поза работника на рабочем месте (за станком, письменным столом, на стройке и т.д.)

Следует ещё раз подчеркнуть, что основные усилия сосредотачивались на том, как рационализировать рабочее место, расположить технику, сырье, обеспечить его доставку, наличие инструментов, т.е. добиться такого построения технологической цепочки, которая делала человека органичной частью производственного процесса, а от рационального согласования всех его звеньев зависел конечный результат работы.

Таким образом, рабочее место являлось сосредоточием многих проблем, решение которых и поныне представляет важный резерв повышения результативности и эффективности его труда. Открытие этой страницы в конце XX в. стало важнейшим этапом в исследовании и использовании социальных резервов труда, значение которых актуально и в эпоху технологической и информационной революций. Социальное значение рабочего места проявляется в трудовом поведении людей, в их принятии или отвержении комплекса тех технологических условий, представляемых рабочим местом. Именно ситуация вокруг рабочего места может быть поводом и причиной появления социальных противоречий и даже конфликтов.

С точки зрения социологии, рабочее место надо рассматривать комплексно, т.е. все то, с чем человек сталкивается по долгу службы на работе; восприятие своего рабочего места; понимание рабочего места другими субъектами (семьей, членами трудового коллектива, соответствующими органами и институтами, государством); *непрерывность трудового процесса; его окружение и социокультурные элементы* (ценности и особая оценка рабочего места), *обычаи* (привычки, формы сознательности и др.); *формальную и неформальную определенность рабочего места* и т.д. На рабочем месте все указанные компоненты составляют единое целое, причем весьма

специфическое целое, которое мы не можем свести к какому-либо другому явлению (профессии или занятию, положению работника, трудовой ситуации, поведению на работе и т.д.).

Рабочее место, будучи организованным целым, представляет собой замкнутую, но в тоже время открытую структуру для многочисленных внешних влияний и связей, которые оно принимает и сортирует по принципу полезности для осуществления рабочего цикла. Поэтому рабочее место, являясь одним из старейших институтов организации человеческого общества, сохраняет в современном обществе всю свою специфичность, ценность и значение.

4.4. Технологизация производственных процессов и рационализация работы трудовых организаций

Внимание к рационализации и организации труда на рабочем месте, разработка и внедрение механизмов эффективного включения работника в производственный процесс наряду с огромными достижениями имели и серьезные ограничения. Поэтому к концу 1920-х – началу 1930-х гг. теория и практика постепенно пришли к выводу, что необходимо искать новые резервы в согласовании технологических требований и возможностей работников. Постепенно стали реализовываться требования, что не только рабочее место само по себе, а весь технологический процесс, прежде всего в рамках первичной ячейки, должен стать объектом рациональной организации. Тем более, что в условиях продолжения научно-технического прогресса любой технологический процесс уже не мог быть обеспечен отдельным работником. В этих условиях возникла необходимость в рационализации работы первичной производственной ячейки, первичного трудового коллектива (бригады, мастерского участка, смены). Сначала новые требования были основаны 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.

Затем эти требования преобразовывались в принцип разделения труда внутри самой производственной цепочки. Оно проявлялось по-разному. Трудовая ячейка становилась местом распределения основных трудовых операций – один ра-

ботник выполнял одни операции, другой – другие, третьи – третьи и т.д. Это разделение труда нередко базировалось на различных уровнях квалификации работника, когда наиболее сложные операции поручались профессионалам, а наиболее простые – начинающим или ещё недостаточно подготовленным членам данной первичной производственной ячейки.

В условиях конвейерного производства технологический процесс еще более дробился на небольшие операции, которые нередко сводили работника к своего рода придатку механической силы. Однообразное выполнение несложного (хотя и необходимого) труда (например, довертывание гаек на сборном производстве, проверка и контроль за качеством и совершенством работы механизма) нередко приводило к неудовлетворенности профессией, местом работы, а иногда протестному поведению.

Большую проблему для рациональной организации труда в масштабах всего предприятия представил *процесс состыковки различных видов труда, объемов производимой ими продукции*, а также уточнение функций, осуществляемых работниками. Дело в том, что если рабочий (бригада, группа), работает эффективно и произведет больше продукции, чем это необходимо по технологии, то даже добросовестный труд превращается в обузу, омертвление овеществленного и живого труда, что в конечном счете ведет к снижению результативности производства. Поэтому организация рационального взаимодействия всех видов труда представляет важную задачу любого производства.

Несколько позднее, на следующем этапе, возникла необходимость рациональной организации производственного процесса всего трудового, хозяйственного организма – завода, фабрики, фирмы, строительного треста и т.д. Это прежде всего коснулось комплексного, всестороннего и рационального обеспечения всей технологической цепочки производства продукции с точки зрения не столько самой техники и технологии, сколько устранения неоправданных трудовых затрат, перерывов или перегрузки отдельных звеньев трудового процесса, их согласования с социальными проблемами рабочих и специалистов.

Не менее важным оказалось решение проблемы размещения помещений (цехов) на определенной территории, что также требовало логики в организации труда. Постепенно была оценена и возможность облегчения трудового процесса при использовании внутрипроизводственного транспорта, а также для доставки работников с места жительства до работы.

Научная организация труда находится в прямой зависимости от специфики отрасли, особенностей технологических процессов. Именно они предписывают необходимость соблюдения определенных нормативов, которые существенным образом отличают их от аналогичных правил и требований в других отраслях. Так, непрерывность технологического процесса на металлургическом или химическом производстве существенно влияет на требования к организации трудового процесса по сравнению со строительством, сельским хозяйством и даже машиностроением.

Наконец, научная организация труда в рамках предприятия требует соблюдения правил внутреннего распорядка, которые разрабатываются каждым предприятием, каждой производственной единицей, учитывающих специфическую ситуацию, присущую именно этой организации. Обычно эти правила содержат в себе общие указания по соблюдению основных требований организации о труде, затем отраслевые требования и на этой основе самым подробным образом предписывают правила поведения как работника, так и любой другой структурной единицы на производстве.

В нашей стране в годы перестройки были предприняты некоторые попытки реализовать требования научной организации труда через бригадный подряд, аренду, развитие кооперативов. Но в большинстве случаев они так и остались на уровне починов, интересных 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.

Процесс перехода 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 приобретает гражданская позиция человека, экономическая целесообразность.

Однако в большинстве случаев в организации труда постсоветской России мало что изменилось. Пока на первое место выходят финансовые вопросы, проблемы собственности, попытки выжить в изменяющихся условиях и другие рыночные реалии. До научной организации труда в большинстве случаев руки не доходят. Вместе с тем есть определенные сдвиги в организации труда: возросла его интенсивность, в ряде производств стали применяться высокие технологии. Создаются условия для поиска новых идей в организации производства и труда. Это привело к неожиданным и противоречивым последствиям. Так, величина рабочего времени в обычный день, обычную рабочую неделю, в месяц во второй половине 1990-х гг. от года к году увеличивалась (табл. 2). Этому способствовали не только начавшаяся стабилизация экономики страны, увеличение числа нормально работающих предприятий, рост загрузки производственных мощностей, повышение числа заказов и уровня занятости, но и распространение дополнительной занятости работников, стремление вписаться в новые – рыночные – реалии.

Увеличение дополнительной занятости (постоянной или временной), с одной стороны, широкая распространенность неполной занятости (вынужденной или добровольной), с другой, а также высокая профессиональная и отраслевая мобиль-

Таблица 2

Изменение структуры работников по величине рабочего времени в 1994 и 2000 гг., %

Группы работников по величине рабочего времени	1994	2000
До 87 часов в месяц	12,8	8,6
88–174 часа	46,5	47,2
175–219 часов	27,7	27,4
220 и более часов в месяц	13,0	16,8

Источник: Данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ).

ность привели к высокому уровню дифференциации затрат рабочего времени и высокой мобильности – интенсивные перемещения работников на шкале распределения по величине рабочего времени.

За 1994–2000 гг. 75% работников сменили свое место на шкале распределения рабочего времени. С интенсивностью изменений величины рабочего времени связаны и изменения в заработной плате. Чем меньше размеры потерь рабочего времени, тем меньше потери в заработной плате. Однако рост затрат рабочего времени сопровождался ростом заработной платы только до определенного предела. При сдвигах вверх самой высокой интенсивности наблюдалось, по мнению В.С. Тапилиной, снижение отдачи от увеличения рабочего времени. Это говорит о том, что среди отечественных работодателей распространена практика не оплачивать работникам дополнительно отработанные часы.

Связь между состоянием здоровья и способностью трудиться с полной отдачей, готовностью переносить обычные и повышенные рабочие нагрузки подтверждают результаты анализа величины потерь рабочего времени (дней невыхода на работу), а также данные о дифференциации величины рабочего времени у работников с различными заболеваниями и различной степенью утраты здоровья.

4.5. Новейшие концепции организации труда

Результаты анализа реальных изменений, происходящих на производстве в настоящее время, показывают, что научно-технический прогресс ускоряет свое движение. По мнению отечественных и зарубежных исследователей, в исторически конкретные сроки пройден этап технологической революции, информационной, информационно-технологической и начался этап информационно-электронной революции.

Если информационно-технологическая революция обеспечивает повсеместное внедрение новейших информационных технологий на базе микропроцессов и микрокомпьютерных средств и ведет к реальному высвобождению человека из процесса непосредственного производства, то информационно-электронная революция направлена на формирование уже по существу безлюдных технологий. Именно это представление о происходящих изменениях и составляет *сущность одной из новейших концепций организации труда – техноцен-тристской*, которая ориентируется на преимущественное

и опережающее развитие технических и технологических компонентов.

С ее позиций работник – слишком хлопотный, непредсказуемый и конфликтный элемент производства, поэтому надо постараться максимально избавиться от него. Согласно этого подхода, необходимо стремиться к полной формализации производственного процесса, созданию безлюдных технологий. В этой ситуации оправдан так называемый электронный тейлоризм, находящий воплощение в отчуждении знаний и информации, в формализации управления и нацеленный на максимальное трудосбережение и выталкивание живого труда, что не вызывает позитивного настроения людей, занятых на производстве.

Попытки избавиться от живого труда – от операторов в цехах до специалистов – оборачиваются значительными потерями в виде отчуждения труда у большинства работников, «голым техницизмом», утратой профессионального опыта рабочих при его полной алгоритмизации, что, в свою очередь, ведет к созданию безлюдных технологий.

По характеру функционирования предприятие, основанное на безлюдной технологии, следует рассматривать как самоорганизующуюся систему, приспособливающуюся к изменениям, вносимым человеком в саму сущность социально-производственных систем, частью которых выступает и предприятие.

Поскольку в данном случае происходит перестройка внутренней структуры социально-производственной системы в соответствии с изменениями во внешней среде, этот процесс можно обозначить как бионизацию – принципиальную технологическую основу кардинального решения проблемы перехода от воздействия на вещество природы к управлению взаимодействием с ним. Бионизация окончательно завершает длительный процесс объективизации материального производства.

Уже сейчас наблюдается переход к высоким технологиям, при которых процессы создания качественно новой продукции отличаются следующими особенностями:

- являются безмашинными (электронно-лучевые, плазменные, биотехнологические и иные подобные процессы);
- в случае применения машин требуют минимального количества живого труда, а следовательно, и рабочей силы (комплексная автоматизация с помощью роботокomплексов, роторных линий, гибких производственных систем);

- осуществляются ресурсосберегающим путем (на основе применения синтетических и композиционных материалов);
- являются экологически чистыми (замкнутые циклы производства со вторичным использованием производственных отходов, очисткой стоков);
- надежно контролируются с целью достижения заданного качества продукции на основе применения достижений электроники и других современных методов.

Другая концепция – антропоцентристская – своей центральной идеей 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 процесс, связанный со свободой организации своего труда. Данная концепция отражает тенденции к интеллектуализации труда, появлению новых типов мастерства, новым формам соединения работников с техникой, когда представляется простор для импровизации, творческого поиска.

Исследования труда при «высоких», «авангардных» технологиях показали принципиальную незаменимость живого труда, таких уникальных способностей человека как интуиция, эвристика, креативность, что иногда не может быть реализовано при помощи машинного аналога.

Именно невозможность свести все проявления живого труда к алгоритмам, которые охватили бы все стороны производственного процесса, служит основанием для активного развития антропоцентристской концепции. Даже в условиях отмирания многих старых видов труда, опосредованных существующей компьютерной и информационной техникой, лишь сокращает (а не устраняет) работу с материалами и инструментами у рабочих и огромный поток бумажной работы у служащих. Внедрение новейших технологий лишь *видоизменяет* место человека и его трудовые функции в современном производстве.

Как свидетельствует опыт производств, претендующих на создание безлюдных технологий, даже на высоко автоматизированных предприятиях сохраняется много видов простого и сложного труда (сборка узлов, ремонт, наладка, упаковка и т.д.).

Более того, оказались несостоятельными многие прогнозы о том, что переход к безлюдным технологиям приведет в скором времени к вытеснению работников за рамки производства

вообще. Наоборот, складывается парадоксальная, на первый взгляд, ситуация, когда при переходе к таким технологиям потребность в кадрах растет. На самом деле никакого противоречия нет. Новые технологии ведут, как и ранее, к переструктуризации рабочих мест – из сферы непосредственного производства они переходят в сферу его организации, поддержания и развития. Непосредственно на производстве увеличивается доля инженерно-технического труда, который, в свою очередь, значительно изменяется по своему содержанию.

Даже при осуществлении таких видов труда, которые перешли от пассивного наблюдения за экраном к стандартным реакциям на сигналы «оператора-кнопочника», в настоящее время добавляются функции измерений, диагностики и корректировки производственного процесса. Человек, таким образом, становится в центр контроля за потоками информации.

Человек, как справедливо пишет Э.Д. Вильховченко, незаменим в принятии правильных решений и грамотном вмешательстве при незапрограммированных ситуациях, когда только стандартных отклонений сегодня закладывается в программы уже до 30. Без человека не работают программы «тотального обеспечения качества», ибо даже при их применении неизбежны издержки по переделке продукции. Так, в США в середине 1980-х гг. рост издержек труда, включая исправления ошибок роботов, был трех-пятикратным, а на штат контролеров этих роботов приходилось 25 – 30 % всех издержек.

Таким образом, наиболее характерным признаком в организации труда работника современного производства стала его интеллектуализация, поскольку основным содержанием труда является его умственный компонент, основанный не на эмпирически накопленных навыках, а на соответствующем объеме теоретических и специальных знаний и навыков, дающих возможность творческого осмысления сложившейся ситуации. Главная направляющая научно-технического прогресса – над трудом овеществленным стал господствовать преимущественно умственный, живой труд. Целью труда являются не операции, а технологический цикл, технологическая цепочка как единое целое, требующее от человека понимания общего конечного результата, и, что принципиально, заданного в виде программы алгоритма (образа). Только образ цели делает человека труда субъектом осмысленных, творчески выполняемых действий, субъектом контроля и наладки (переналадки) технологии нового типа производства. Но это требует и еще одного – расширения поля зрения и профессио-

нальных знаний, без чего невозможно компетентное участие в организации функционирования сложных процессов современного автоматизированного производства.

Иными словами, сбылось предвидение Херцберга, что обогащение содержания труда должно идти не по пути простого расширения обязанностей за счет новых простых, примитивных операций, а путем повышения сложности выполняемого труда.

С 1960-х гг. все шире применяется концепция «новых форм организации труда» (НФОТ). Она базируется на следующих позициях:

1. Признание взаимосвязи личной индивидуальности и работы человека; развитие знаний и квалификации оценивается как следствие изменения содержания и организации самой работы.
2. Работа тогда соответствует человеку, когда формальная и неформальная организации совпадают.
3. Личности работника как единству многообразных качеств, интересов и ролей должна соответствовать работа, содержание которой не расчленено на частные операции, а представляет единство различных задач; это означает и передачу работникам дополнительных полномочий.
4. Интерес человека к труду возрастает, если он знает конечные результаты своей деятельности; планирование своего труда, контроль за исполнением должны быть включены в структуру самой работы, ее содержание.
5. При индивидуально-расчлененной работе контроль руководителя за каждым работником воспринимается как отношение господства; в автономных группах, где совместный труд объединяет функционально равных людей, чувство превосходства ослабляется и развивается отношение самоконтроля.

Проекты реорганизации рабочего места стали рассматриваться как «мотивационные инвестиции». Формой, облегчившей переход к НФОТ, стал «социотехнический подход», разработанный в 1950–1960-е гг. (Дж. Вудворд, М. Хейр, А. Райе): любая форма организации труда должна быть синтезом требований, заложенных в человеческой природе и технологии как независимых условиях. На современном этапе рациональная организация труда, требования социальных наук и эргономики должны закладываться в технологию еще на стадии проекта. «Своевременное принятие дополнительных... задач, подготовка производства, инструментов и сы-

рья рассматривается как необходимая часть инновационного процесса». Внедрение НФОТ – не одновариантный процесс, к нему относятся мероприятия, лишь смягчающие негативные влияния традиционной организации труда: чередование видов работы путем смены рабочих мест в течение определённого периода, расширение трудовых функций, создание автономных групп.

Р. Дабин в рамках своей концепции социотехнических систем ввел понятие внеформальной организации: она обеспечивает альтернативы при выполнении частных задач в рамках нормативных ограничений, ориентирует на творческое решение задач.

Внедрение НФОТ – сложная научная и организационная работа, для которой разрабатывается специальная программа. Чаще всего в нее включаются: описание содержания труда, распределение задач, анализ состояния технологий и оборудования; обучение менеджеров по специальной программе; оценка степени готовности персонала к внедрению нововведений; проведение совместных дискуссий, анализ предложений работников; разработка системы контроля за ходом и результатами инновации, в основе которой лежит оценка экспертов. Основная цель нововведений – демократизация работы и вовлечение исполнителей в управленческий процесс.

Новые потребности развития современного производства привели и к коренным преобразованиям уже в масштабах всего национального хозяйства. Наряду с концентрацией производства идет интенсивный процесс создания малых предприятий (малого бизнеса), который демонстрирует высокий уровень их рациональности, эффективности и включенности в общественное разделение труда.

Важное значение (и новое звучание) приобретает *дистанционный и надомный труд*. Если дистанционный труд связан непосредственно с требованиями информационно-электронной революции, в силу включенности во «всемирную паутину» (Интернет), то надомный труд связан в отличие от первой половины XX в., когда он был нацелен на выполнение дополнительных малоквалифицированных работ, с глубокой дифференциацией не только физического, но и умственного труда. Так, В США уже на грани 1980–1990 гг. трудилось на дому около 2,5 млн. человек, около 30 тыс. работающих были вовлечены в выполнение специальной компьютерной программы. Всем этим категориям была предоставлена возможность составлять конечный продукт без строгой регламентации порядка, очередности, методов и форм работы.

Работодатель в этих случаях ограничивался только такими характеристиками надомного и дистанционного труда, как время и качество произведенного продукта.

Следует отметить также многочисленные попытки внедрить на ряде производств *гибкий график рабочего дня*, позволяющий человеку самому определять начало и конец своей ежедневной занятости. В этом случае к качеству и затратам времени добавлялась организация взаимодействия с другими участниками технологического процесса, чтобы он не был подвержен деформации или даже сбою в обеспечении единого ритма работы.

В заключение следует отметить, что идеи Ф. Тейлора и Г. Форда сохранили актуальность и в наши дни. Они по-прежнему используются как в индустриально развитых странах Запада, так и в странах, далеких по своим традиционным ориентирам от прагматичного рационализма промышленников начала XX столетия. Очень многие их идеи органично вошли в работу современной промышленности: нормирование рабочего времени, хронометраж, выдача урочных заданий (нарядов) и т.п. Однако эти идеи не оставались неизменными: они видоизменялись, обогащались, развивались. Некоторые аспекты этих идей (как и практических рекомендаций) ушли в прошлое, в историю, другие обрели новую жизнь с учетом новых обстоятельств и новых реалий промышленного развития. Кроме того, появились принципиально новые методы организации труда, которые рождены новыми потребностями социально-технологической и информационной революций, что знаменует дальнейшее развитие теории и социальной практики в организации труда – всех без исключения работников, вовлеченных в процесс производства.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕК

Решение проблем экономического и технологического (организационного) человека очень быстро выявило еще один очень важный аспект – чтобы обеспечить рациональную и эффективную работу, работнику нужно овладеть навыками, умениями и знаниями и понимать, как их реализовать наиболее целесообразно. По мнению Г. Форда, надо дать человеку возможность не только заработать, он должен овладеть знаниями техники и технологии, быть способным превратить их в умения, навыки, практические действия. Иначе говоря, необходимо содействовать работнику в приобретении профессионального мастерства, помочь ему занять достойное место в процессе труда. Без этого компонента – знаний – трудно рассчитывать на то, что требования об овладении техникой и технологией принесут ощутимый результат как самому работнику, так и принявшему его (пригласившему его) производству.

Данная страница социологии труда – профессиональный работник – была открыта и обоснована в 1910-е гг., когда как с точки зрения науки, так и с позиций практики стала очевидной необходимость целенаправленного и систематического обучения работника, а также стимулирование его заинтересованности в повышении профессионального мастерства. В этой связи следует отметить немаловажный факт – если поиски резервов в деятельности экономического и технологического (организационного) человека шли в основном со стороны работодателя или организатора производства, то профессиональная подготовка впервые включает резервы, которые в значительной степени зависят от личных усилий, от стремления человека овладеть профессией, видом деятельности, что осуществляется индивидуально или с помощью производственной организации, а в последствии и общества. Причем если овладение технологией вело к рациональной организации труда (технологическому человеку), то овладение техникой означало углубление профессионального разделения труда, которое нужно не только признать, но и использовать для соответствующей профессиональной подготовки.

5.1. Этапы овладения профессиональным мастерством

Профессионализация работника, его обучение, овладение умениями и навыками прошли несколько этапов. До начала XX в. овладение умениями, навыками было основано на подражании («делай как я»). Эта предыстория становления профессионального обучения прошла длительный путь подражательного ученичества, с незначительными изменениями повторявшееся из века в век, из тысячелетия в тысячелетие.

С наступлением эры индустриального развития в XIX в. в этот индивидуальный процесс обучения были внесены существенные коррективы. Уже Тейлор, прежде чем использовать работника, определял основные точки овладения знаниями, умениями и навыками на основе научного изучения (хронометража, наблюдения) повседневной практической работы.

Это был первый этап – этап индивидуального обучения, штучного ученичества. Он предполагал определенную систему, основанную на изучении возможностей подготовки прежде всего к массовым профессиям.

Производство всегда предъявляло требования к умениям и навыкам, которыми должен обладать работник, чтобы успешно выполнять ту или иную операцию, справляться с порученными профессиональными задачами.

Очевидно, что навыки и умения человек получает в результате практической деятельности. Не менее очевидно и то, что каждое рабочее место, каждая профессия предъявляют свои специфические требования. В зависимости от того, сумеет ли человек приобрести эти умения и навыки, можно говорить о его профессиональной компетентности, ибо они представляют наряду со знаниями исходный пункт профессионального мастерства.

Естественно, к обучению по-разному подходят в зависимости от того, идет ли речь о руководителе, специалисте с высшим образованием или о квалифицированном рабочем.

Тейлор в работе «Научная организация труда» говорил, что первым шагом должна быть привычка каждого исполнять устав таким, каким он есть, и лишь потом стремиться к изменению его в надлежащем направлении. Он также писал о том, что одна из целей – осуществлять постепенный отбор и подготовку ядра первоклассных работников, которые будут работать усердно, получать за это высокую заработную плату и к которым следует относиться как к индивидуумам, а не как к однородной массе.

Активное и осмысленное участие работника в соблюдении технологии, в овладении техникой возможно только на основе знаний, хотя их приобретение как новой информации мыслилось по-разному. Так, инструктора и руководители у Тейлора продолжали традиции патернализма, выступали в роли отца и прямо назывались «учителями» или наставниками, а мастерство их руководства определялось как педагогическое искусство. В этой ситуации они были нацелены на исправление ошибок подчиненных, на восполнение пробелов в их знаниях, т.е. были призваны «давать уроки жизни».

У Тейлора искусство управления превращалось в педагогическое искусство, а «научное управление» – в научное просвещение, где рабочие – взрослые дети, которые составляют некий школьный класс, в котором выделяются хорошие, средние и плохие ученики. Воспитание у Тейлора становится одной из важнейших функций руководителя, хотя утрированной и прямолинейной. Он также подмечал, что система школьного воспитания повлияла на построение его системы. Поэтому он дифференцировал людей по способности к обучению. Поручение рабочему наивысшего, более сложного задания, по его мнению, способствует углублению профессиональных знаний и развивает стремление к достижению цели и продвижению. Роль мотивации в этой программе огромна, она показывает ценность знаний для социального статуса работника, для его профессионального продвижения.

Что касается отечественного опыта, то внимание этой проблеме было уделено в исследованиях Т.М. Михайлова, Шухмана, Рабчинского. В книге «Как надо работать» А.К. Гастев, анализируя практику индустриального развития, подготовку квалифицированных рабочих на производстве, считал, что от человека нужно требовать не оригинальности, а минимального автоматизма. Трудовая тренировка предполагает большое терпение, даже суровость. Гастев называет это тренажем. «В машине – орудии все рассчитано и подогнано, будем также рассчитывать и живую машину – человека», Прекратите работу начерно, делайтесь артистами работы, Если хочешь вводить НОТ, стань мастером хоть одной операции». Он делал такой вывод: «Люди в зависимости от вида работ, работы в зависимости от способностей людей». Поэтому в науке управления советскими исследователями огромное внимание уделялось формам и методам обучения, а не только стимулированию и организации труда.

На этапе обоснования и реализации научных основ индивидуального ученичества акцент делался на том, чтобы при

овладении работником главного – умений и навыков – были учтены такие условия и факторы, как социальная предрасположенность (склонность), в основном зависящих от следования традициям, влияния непосредственного окружения (семьи, школы, близких людей), а также психофизиологические (биологические) факторы, связанные с сообразительностью, реакцией, вниманием и социально-психологические (понимание, стремление повысить эффективность своей работы, чувство ответственности, долга).

Основным методом обучения на этом этапе был тренаж (у Гастева – индивидуальная карта), целью которого стали овладение последовательностью операций, рациональное нормирование времени (за какой срок выполняется) и достижение предполагаемого (рекомендуемого) результата. При таком подходе исчезали стихийность, произвольность и неопределенность, что было нормой при простом подражательстве («делай как я»).

В целом, на этом этапе подготовка новых кадров означала, что профессиональное обучение велось не «вообще», не в глобальном масштабе, а в тесной привязке к тому конкретному производству, цеху, участку, бригаде, рабочему месту, где будет трудиться рабочий. И такую форму обучения – попугачную, индивидуальную, не отражает даже современная информационная революция, особенно когда идет подготовка высококвалифицированных кадров.

Второй этап – этап группового (бригадного) ученичества – появился достаточно быстро после установления научных основ индивидуального обучения работников. Главными причинами его возникновения стали: стремительный рост производства, потребности которого не могли быть удовлетворены прежними формами подготовки кадров; возможность разработать алгоритм одновременного обучения многих работников, помочь им овладеть квалифицированным трудом; необходимость знать объемы и сроки качественного изменения структуры рабочей силы; важность экономии ресурсов, в первую очередь трудовых, благодаря их рациональному использованию.

Формы группового профессионального обучения зародились в рамках производственных организаций. Именно в них были заложены основы систематической профессиональной подготовки работников.

Первые попытки группового ученичества были предприняты на заводах Форда. По его мнению, все рабочие (и в этом его отличие от Тейлора) могут стать профессионалами Их

можно сделать таковыми через обучение с учетом специфических личностных характеристик. В 1915г. Форд создал два специальных заведения. Во-первых, это профессиональная школа, которая вмещала около 700 учеников. Они обучались одну неделю в школе и две недели в цеху. Все знания носили ярко выраженный практический характер. Ученикам выплачивалась стипендия, что было чрезвычайно необычно и «революционно» для того времени. Во-вторых, это заводское училище, которое готовило инструментальщиков и сборщиков-механиков. Здесь обучались ученики от 18 лет. Все 8 часов в день они проводили в цехах. Всем выплачивалась заработная плата.

По мнению Форда, главное предназначение профессионального образования – помочь человеку стать самостоятельным в обеспечении собственной жизни. Созданные им ремесленные училища и сегодня являются примером подготовки и повышения квалификации рабочих. Для своего времени они явились величайшим открытием, отвечающим как объективным потребностям развития производства, так и личным устремлениям работников, особенно молодежи.

В 1920-е и последующие годы эта система внутризаводской (внутрифирменной) профессиональной подготовки получила бурное развитие. Ее формы совершенствовались, уточнялись, но суть была одна – создавался важнейший сегмент в использовании социальных резервов труда, который на самом деле привел к значительному росту производительности и рациональности труда.

Следует подчеркнуть, что по сравнению с первым этапом – этапом индивидуального ученичества, когда внимание было сосредоточено на профессиональной подготовке рабочих – этап группового ученичества стал включать в себя подготовку и первичных руководителей производства – мастеров, бригадиров и т.д.

На третьем этапе становления профессионального человека, начавшимся с 1930-х гг., достоянием стало массовое ученичество, когда рост масштабов производства поставил на повестку дня необходимость подготовки огромной армии квалифицированных работников. Эта потребность постепенно усиливалась в связи с тем, что само производство усложнялось, недостаточно было элементарных навыков и умений, полученных в рамках индивидуального или группового ученичества на предприятиях, требовалось все более глубокое знание техники и технологии. А это могло дать только долгосрочное и систематизированное обучение работников.

Его суть и основные характеристики заключались, *во-первых*, в том, что массовое обучение оформилось в специфическую отрасль, отдельно от производства, функционирующую по своим законам; *во-вторых*, в том, что роль теории оценивалась высоко, с акцентом на получение нового знания, приобретаемого все больший удельный вес в структуре обучения; *в-третьих*, в соединении с практикой, когда в процессе тренажа внедрялись научно обоснованные методы работы; *в-четвертых*, в установлении квалификационного рубежа посредством экзаменов, который служил признанием результатов обучения и допуском к работе; *в-пятых*, в том, что работник овладевал как правило, не одним-двумя, а несколькими методами работы, разными способами достижения цели; и, *наконец, в-шестых*, в том, что временной интервал подготовки не ограничивался, ибо он был более длительным и в зависимости от профессии и квалификации мог варьироваться. Данный процесс обучения преследовал и еще одну цель – он был направлен на формирование ответственности у работника, его готовности и стремления выполнить качественно и эффективно порученное дело.

Еще одна принципиальная особенность этого этапа состоит в том, что подготовка высококвалифицированных кадров стала включать не только рабочих и руководителей первичного звена, как это делалось на первом и втором этапах, но и подготовку специалистов со среднеспециальным и высшим образованием. Если прежде их подготовка велась в отрыве от процесса обучения рабочих и мастеров, то с 1930-х гг. стали предприниматься усилия по подготовке квалифицированных кадров в широком диапазоне – от рядовых работников до специалистов с высшим образованием. Такая форма подготовки квалифицированных кадров постепенно сложилась во всех индустриально развитых странах, когда усилия производства дополнялись усилиями государства или специально созданных учебных заведений, занимающихся обучением будущих специалистов и чутко реагирующих на изменение конъюнктуры.

Данное требование реализовывалось по-разному: от организации школ, что могли себе позволить только крупные производства, до создания внепроизводственных профессиональных учебных заведений. В СССР сначала функционировало фабрично-заводское ученичество (с 1940 г.), а позже возникли профессионально-технические училища (с 1960-х гг.).

Доминирование государственного обеспечения профессиональной подготовки, как это было в Советском Союзе, не могло не дать сбои. То, что было эффективным в 1930–1950-е гг.,

начало расходиться с реальными потребностями, с конкретной увязкой потребности в профессиях. Обследование, проведенное в 1980-х гг. М.Н. Руткевичем и Л.Я. Рубиной, 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 базовой подготовке. Из них соответственно 36,4%, 23,6% и 21,5% 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, привлекательной для конкретного работника.

Таким образом, *профессиональный человек в своем развитии в течении XX в. прошел три этапа: этап индивидуального ученичества, построенный на научной основе, этап группового ученичества и этап массового ученичества*, каждый из которых имел свою специфику и свои особенности.

Несмотря на различия, на всех этапах содержание профессионально-технического образования сводилось (и продолжает сводиться) к овладению знаниями, навыками и умениями, что обеспечивает подготовку работников по определенным профессиям до необходимого уровня квалификации.

Все этапы профессиональной подготовки имели и некие общие характеристики, которые конкретизировались через следующую систему взаимосвязанных положений: принцип последовательности или стадийности (отбор – обучение – тренировка); методы реализации (предварительный отбор информации, изучение характера и склонностей рабочих, тренировка и закрепление навыков, регулярный производственный инструктаж, стимулирование и использование мотивации работников). Кроме того, важно соблюдение алгоритма профессиональной подготовки, когда получение профессионального знания закрепляется посредством умений и навыков.

Профессиональные знания представляют собой совокупность основ технических знаний, необходимых для сознательного выполнения производственных работ и помогающих работнику в производственном росте. Они дают обучаемому знания технологии, понимания смысла и правил выполнения работы.

Автоматизированные, сознательно, полусознательно и бессознательно контролируемые компоненты деятельности называются соответственно умениями и навыками. Они играют ключевую роль в увеличении эффективности трудового процесса.

Умения – это элементы деятельности, позволяющие что-либо делать с высоким качеством, например, точно и правильно выполнять действие, операцию, серию действий или

операций. Умения обычно включают в себя автоматически выполняемые части, называемые навыками, но в целом представляют собой сознательно контролируемые элементы деятельности, по крайней мере, в основных промежуточных пунктах и конечной цели.

Навыки – это полностью автоматизированные, инстинктоподобные компоненты умений, реализуемые на уровне бессознательного контроля. Если под действием понимать часть деятельности, имеющую четко поставленную сознательную цель, то навыком также можно назвать автоматизированный компонент действия.

Ориентация на обязательное и осознанное овладение знаниями, умениями и навыками, заложенная в начале XX в. осталась неизменной до настоящего времени. Она только усложнялась, обогащалась и совершенствовалась. Так, согласно П. Друкеру, искусство руководителя состоит в том, что он всегда учитывает силу, а не слабость человека, выясняет, что он знает, а не то, чего он не умеет.

Таким образом, профессиональная подготовка – основа повышения квалификации рабочей силы. Способность человека к высокопроизводительному труду, степень его профессиональной зрелости во многом зависят от уровня и качества общих и профессиональных знаний, научно-обоснованной профориентации и профотбора.

5.2. Профориентация и профотбор

Решение о выборе новой профессии может возникать в течение всей активной трудовой деятельности человека. Но особенно важно это самоопределение в период становления, в пору молодости. Наиболее значимым в этом процессе с точки зрения реализации этого выбора является профориентация, на основе которой осуществляется профессиональный отбор.

Профориентация и профотбор возникли на более поздних ступенях развития профессионального человека, как поиск и обретение новых возможностей и новой информации по раскрытию сущности человека.

Профориентация складывается из усилий, во-первых, общества в лице семьи, учреждений образовательной и профессиональной подготовки, во-вторых, предприятий, заботящихся о подготовке обучения квалифицированных кадров. Эти два аспекта взаимодополняют друг друга, образуют единое целое. Профориентационная работа в обществе направ-

лена (или должна быть направлена) как на информирование людей и особенно подрастающего поколения о существующих профессиях, так и на реальную потребность в этих профессиях. Ее целью является организация информационного пространства, позволяющего получить максимум сведений о мире профессий, и об их потребности в стране, в регионе, в конкретном городе и даже на предприятии. Насколько это важно, еще в 1960-е гг. в своих исследованиях показал В.Н. Шубкин. Он выявил, что отсутствие профориентации привело к удивительным перекосам: реальная потребность народного хозяйства в профессиях в те годы была прямо противоположной жизненным ориентациям молодых людей. Так называемая пирамида профессий и пирамида желаний не совпадали с точностью наоборот: значительное количество молодежи желало получить профессии, в которых потребность общества была минимальна (космонавты, актеры, писатели, ученые), и очень незначительное число хотело бы освоить те профессии, которые требовались производству в массовом масштабе (техники, высококвалифицированные рабочие фабрик и заводов, работники сельского хозяйства и т.д.).

Такую ситуацию можно оценить как драматическую, так как жизнь жестоко и неумолимо приводила в соответствие то, что ей реально требовалось, круша надежды и стремления многих тысяч молодых людей. Они нередко испытывали стресс, видя несбыточность своих мечтаний, и не всегда могли правильно сориентироваться для выхода из критической ситуации.

Другой аспект – включение самих предприятий, производственных организаций в профориентационную работу для демонстрации тех возможностей, которыми они располагали. Это была своего рода конкретизация тех реальных потребностей, которые требовалось удовлетворить и к которым мог себя «привязать» каждый желающий выбрать себе профессию. Значительную роль в согласовании личных желаний и общественной потребности, устранении не связанных с жизнью мечтаний, в приземлении профессиональных ориентации играют экскурсии, встречи с представителями различных профессий, средства массовой информации и общественное мнение. Конкретизацией этой формы работы могут быть подшефные школы, любительские профессиональные кружки и другие формы, ориентирующие молодежь на определенные профессии.

Видное место в механизме осуществления профессиональной ориентации занимают профинформация и профконсультация.

тация, главная цель которых заключается в оказании помощи в выборе профессии, подборе профиля, переобучении с учетом интересов, возможностей, способностей, состояния здоровья, а также ситуации на рынке труда, потребности производства в соответствующих специалистах.

Профинформация и профконсультация – это важный конкретизирующий этап, который в отличие от профориентации уже определяет не только сферу, в которой человек должен трудиться, но и ту конкретную профессию, тот вид трудовой деятельности, который человек выбрал и которым он соответствует – как по своим физиологическим данным, так и социальным характеристикам.

В связи с усложнением ситуации на рынке труда вследствие нарастания процессов высвобождения работников во многих отраслях национального хозяйства, незащищенности выпускников техникумов и вузов на первый план выступает проблема оказания этим категориям населения социально-психологической помощи и их профессионального ориентирования, а также деятельность служб занятости.

Особая потребность в этом проявляется при сравнении российского опыта с опытом других стран. Так, организация профориентационной работы во Франции отличается четкой централизацией и регламентацией, подчинением единой государственной системе. Ответственность за организацию профориентации возложена на Министерство образования, которое руководит Национальной службой информации о разных видах образования и профессиях. Быстрыми темпами развивается профессиональное консультирование, особенно необходимое при переориентации работников на новые профессии. Расширяется сеть профконсультационных пунктов и центров, работающих непосредственно с учащейся молодежью. Во Франции на 1200 учащихся приходится один профконсультант, в Швеции – один на 800.

В странах Западной Европы считается, что уровень подготовки выпускников общеобразовательных школ недостаточен для получения постоянной работы. В Швеции 90% выпускников школ продолжают образование в системе профессиональной подготовки или в учебных заведениях, подготавливающих к поступлению в вуз. В этой стране у молодого человека есть возможность выбора 25 направлений продолжения образования со сроками обучения от двух до четырех лет в зависимости от специальности. Обязательна здесь производственная практика не только для учеников, но и для преподавателей, каждый из которых должен либо отработать

три месяца в году на производстве, либо постоянно выполнять производственные задания для обновления своих знаний и навыков.

Реальная жизнь в современной России свидетельствует, что большинство молодых людей определяют свой жизненный путь под влиянием обстоятельств, не имеющих ничего общего с сознательной профориентацией. В результате у них нередко возникают неудовлетворенность трудом, безразличие к его содержанию, желание сменить место работы, профессию и т.п.

Решение проблемы – не в разрозненных мероприятиях, а в создании системы профориентационной работы, объединяющей комплекс мероприятий, направленных на разъяснение смысла каждой профессии, организацию ознакомления со специальностями, обучение в условиях производства (или в соответствующих учебных заведениях) и закрепление молодых работников на предприятии.

Профориентационная работа призвана решать организационные и методические вопросы профессиональной ориентации, в первую очередь молодежи, разъяснять суть профессий, в которых заинтересовано предприятие, определять профессиональную пригодность к тем или иным профессиям, организовывать профессиональную подготовку и продвижение молодых работников, закреплять их на предприятии, устанавливать контакты со школами, профучилищами и др.

Основные формы профориентационной работы на предприятии включают в себя экскурсии, дни открытых дверей на производстве, уроки профориентации в школе, лекции, беседы, конкурсы профессий, читательские конференции, тематические вечера, дни науки и техники.

Эффективность профориентационной работы во многом зависит от умения организаторов учитывать в своей работе влияние семьи на формирование профессиональной направленности молодежи. Возможности же, предоставляемые обществом в соответствии с потребностями национального хозяйства, вносят коррективы в планы молодежи, и далеко не все желающие получить образование сразу после школы реализуют свои планы.

Однако основную нагрузку по подготовке необходимых кадров предприятия несут в процессе профотбора. Еще Тейлор ставил задачу «отыскать смекалистых», ибо только они могли обеспечить высокопроизводительную работу. По сути дела он формулировал свое кредо: отбирать тех, кто имеет больше шансов. Иначе говоря, полагается сочетать требова-

ния производства «надо» и желания, мотивы будущего работника, обеспечить их максимальное соответствие.

Профотбор – это процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования социальной и психофизиологической пригодности человека на выполнение той или иной работы. Целью профотбора является выбор из общего числа претендентов на определенный вид деятельности тех лиц, которые по своим данным максимально подходят для этого.

В начале XX в., когда наука и практика сделали своей целью осознанную профессиональную подготовку, прежде всего было обращено внимание на отбор людей, предрасположенных к усвоению новой информации и готовых ее использовать в процессе работы. Тейлор подчеркивал важность отбора людей, которые физически и интеллектуально соответствовали бы выполняемой ими работе, и отводил большую роль процессу обучения. Однако он делал это применительно к конкретному виду труда, в конкретной ситуации и своими действиями решал сугубо прикладные, утилитарные задачи.

Применительно к производственной организации профотбор состоит в определении профессиональной пригодности, т.е. совокупности особенностей человека, его способностей и наклонностей, обуславливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией. В качестве примера можно привести операторов, от которых требуется без особых усилий сосредотачивать и переключать внимание, находить оптимальное решение в самое короткое время. Процесс включенности в выполнение профессиональных обязанностей должен быть очень динамичным, а поведение этих работников в сложных ситуациях – эмоционально стойким.

Назначение профотбора состоит в уменьшении потерь из-за возможной удовлетворенности избранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.

Профессиональный отбор осуществляется в два этапа. На первом этапе на основе материалов наблюдений, опросов, бесед с руководителями, ведущими специалистами составляется *профессиограмма*. Это разностороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться тем или иным специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях, а также требований, предъявляемых к личным качествам специалистов.

Профессиограмма включает, как правило, следующие характеристики специальности:

- производственно-техническую (перечень основного используемого оборудования, инструмента, приспособлений, материалов, особенности рабочего места, производственного процесса и т.д.);
- экономическую (роль и место специальности в производственном процессе, формы и системы оплаты труда, показатели и условия премирования);
- социальную (общественное значение профессии, спрос на специальность, виды и формы служебных контактов, перспективы профессионального и должностного роста и т.д.);
- социально-биологическую (уровень запыленности, освещенности, температуры, шума, вибрации, профессиональные заболевания, медицинские противопоказания);
- педагогическую (перечень необходимых умений, навыков и основных форм и методов их формирования);
- психофизиологическую (перечень необходимых психофизиологических качеств и особенностей исполнителя).

На втором этапе профотбора изучаются природные данные и наклонности, социальные, физиологические характеристики поступающего на предприятие человека, на основе чего составляется *карта личности*. Карта личности характеризует человека следующим образом:

- в социальном аспекте: социальная сознательность, мотивы профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность производственной деятельностью;
- в психологическом: черты характера, особенности внимания и памяти, быстрота и производительность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявление воли;
- в физиологическом: тип высшей нервной деятельности, особенности организации мозговых регуляторных систем.

Для составления карты личности используется два основных метода:

1. Система тестов – набор задач, в процессе решения которых определяются психофизиологические особенности и качества человека (внимание, память, темперамент и др.);
2. Личная беседа, анкетирование.

При сопоставлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств определяется профпригодность.

Профотбор также решает следующие задачи: дополнить и усилить практику рационального трудового устройства кадров (с учетом образования работников, их возраста, стажа, здоровья) путем изучения и оценки призвания и профессиональных способностей. Поэтому профотбор на предприятии обычно ведут специализированные подразделения (в большинстве случаев отдел кадров или отдел по работе с персоналом), сотрудники которых должны знать социологию, психологию, физиологию, производственную педагогику. Эти подразделения, как правило, владеют специальной аппаратурой, выявляющей и замеряющей особенности человека в тесной связи с его будущей профессией. С целью исследования всего комплекса особенностей качеств людей используются медико-физиологические приборы, что позволяет быстро и точно определить характеристики, присущие претендентам на ту или иную работу.

Последовательное осуществление рекомендаций социально-психологической службы на Днепропетровском машиностроительном заводе им. В.И. Ленина в конце 1970-х – начале 1980-х гг. позволило добиться следующих результатов: 97% молодых рабочих, имевших рекомендации профотбора, не меняли свою профессию; 85% молодых рабочих получили профессиональное продвижение, сроки производственной адаптации сократились в 2 раза; текучесть уменьшилась с 6 до 3,4%.

После завершения профотбора наступает профессиональное обучение, в процессе которого работник получает определенные знания по содержанию будущей профессии. Для этого применяются различные формы – от индивидуального ученичества до организованной обществом системы профессионального обучения.

Остановимся на этом подробнее.

5.3. Виды обучающей деятельности

На современном этапе развития производства обучающая деятельность представлена достаточно разнообразными видами. Прежде всего обучение может быть организовано непосредственно на предприятии собственными силами («внутри-заводское обучение»).

Во внезаводском обучении роль предприятия сводится к определению не только количества требований, но и их направленности. Само обучение осуществляется в специальных обучающих центрах, а также в системе высшего и среднего специального образования. Кроме того, предприятие посредством различного вида стимулов поощряет самообразование работников, совершенствование ими профессионального мастерства. С позиций производственно-технического назначения в обучении рабочих выделяют: подготовку новых рабочих, переподготовку и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям, повышение квалификации.

Обучение рабочих непосредственно на рабочем месте носит оперативный и всегда конкретный характер. Оно обучение ориентировано прежде всего на освоение определенного трудового процесса, выполнение конкретной работы. Этот тип обучения не требует больших расходов. В учебном процессе используются такие методы, как: работа в течение некоторого времени в качестве ассистента (помощника, дублера), постепенное усложнение задания, ротация (смена) рабочих мест, делегирование части функций, ответственности и др. Обучение на рабочем месте характерно для рабочих и служащих простых должностей.

В отношении специалистов и руководителей обучающая функция предприятия проявляется главным образом в организации повышения их квалификации.

Обучение вне рабочего места более эффективно, имеет большую теоретическую направленность, дает разностороннюю подготовку, но требует значительных затрат. Кроме того, работник отрывается от своей работы. Используемые здесь методы, как правило, соответствуют научной направленности обучения – это могут быть лекции и практические занятия в аудитории, использование деловых игр и разбор конкретных производственных ситуаций, обучающие программы (в том числе на базе компьютеров), обмен опытом и др.

Обучение вне рабочего места может применяться для всех категорий работников, но в большей степени для руководителей, специалистов и служащих.

Цель деятельности предприятия в области обучения состоит в обеспечении желаемого уровня подготовки работника, соответствующего требованиям рабочего места (должности), условий для мобильности работника как предпосылки к лучшему использованию его способностей и мастерства, возможности для продвижения как условия формирования мотивации и удовлетворенности трудом.

Подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации – важное звено в поддержании баланса спроса и предложения рабочей силы. Действительно, изменяя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, предприятие обеспечивает максимальное соответствие структуры работников структуре рабочих мест – с учетом всего спектра требований, предъявляемых последними к качеству рабочей силы. Ранее предприятиям и организациям ежегодно доводились задания по подготовке к переподготовке кадров, нормативы численности работников, занимающихся обучением, нормативы на создание учебно-производственной базы, задания по ее расширению и т.п. В настоящее время все виды обучения предприятия осуществляются самостоятельно и вполне независимо от других органов управления, что имеет как свои плюсы, так и минусы.

С переходом к рыночной экономике функции предприятия по организации обучения и обеспечению его надлежащего качества значительно расширяются. Прежде всего это связано с серьезным ослаблением роли государственного регулирования подготовки квалифицированной рабочей силы (например, посредством профессионально-технического образования) и переподготовки высвобождаемой значительной части рабочей силы, с повышением требований к профессиональному мастерству, увеличением значимости процессов перемены труда, с ориентацией предприятия на удовлетворение потребности в квалифицированных специалистах за счет собственных работников.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на предприятии в условиях рынка основаны на балансе интересов. С одной стороны, они должны быстро реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а с другой – предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами. Отсюда – повышенные требования к гибкости организаций переподготовки и повышения квалификации, к их способности быстро менять содержание, методы и организационные формы в соответствии с потребностями производства и ситуацией на рынке труда.

Перед управлением на предприятии стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации: выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров; определение потребности в обучении кадров по отдельным его видам; выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения как важного условия качества обучения; изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.

Отметим, что не все люди в одинаковой степени способны освоить ту или иную профессию – один очень быстро овладевает навыками, достигает профессионального совершенства, а у другого уходят на это годы. Нередко в процессе затянувшегося обучения теряется интерес к избранной профессии и человек меняет вид деятельности.

5.4. Основные направления повышения квалификации и качества деятельности руководителей

Существует два основных подхода к повышению квалификации этой категории работников.

А) Самообразование и образование управленческого персонала

Оно в известной степени традиционно, ибо без роста профессиональных знаний невозможно повышение деловой активности руководителей. При этом специальные знания морально устаревают все быстрее. Научный прогресс не только охватывает технические области исследования, но и приобретает системный характер. Задачей лидера XXI в. становится использование методик повышения эффективности организации. Не последнее место среди них занимает собственно повышение квалификации персонала – образно говоря, экономическая педагогика.

Экономическая педагогика уже в конце XX в. превращается в такую отрасль знаний, которая обеспечивает преобразование опыта руководителей в успехи управляемого им производства. Она является ближайшей «соратницей» мотивации, а неотъемлемой частью самой мотивации является возможность самообразования. Мы уже сегодня осознаем необходимость в более глубоком и широком, чем у нас есть, образовании – а любые кризисы лишь усиливают эту необходимость. Кризис самого образования вынуждает идти на самообразование, самостоятельное постижение современных знаний. Концепция так называемой «непрерывно самообучающейся организации» оказывается наиболее востребованной в конце XX – начале XXI в.

В XXI в. реальные успехи производства определяются учетом долговременных аспектов, в том числе в области образования. Уже сегодня образование стало приоритетным ресурсом, обеспечивающим компетентность руководителей и прибыль предприятий. Особенно это важно для наукоемких производств. Излишне говорить, что именно для них непрерывность повышения уровня подготовки персонала является ключевой проблемой.

Современная ситуация такова. У некоторых руководителей предприятий потребности в компетентности опередили интеллектуальные запасы – иначе говоря, потенциал личности оказался ниже потенциала должности. У руководителей цехов, отделов иная картина. Менеджеры среднего звена «перерастают» свои должности на предприятиях. Они теряют интерес к карьере по трем причинам: 1. При существующей кадровой политике мало шансов на продвижение; 2. Небольшие возможности для горизонтальной карьеры в пределах одной должности за счет роста оклада, персональных надбавок, работы в проектной группе; 3. Немного лет остается для карьеры: средний возраст таких руководителей близок к 50 годам.

Б) Управление знаниями

В данном случае речь идет скорее о стратегическом решении вопроса. В отличие от предыдущего, вполне традиционного способа, концепция «управления знаниями» тесно связана с понятием «непрерывно обучающаяся» или же «интеллектуальная» организация и предполагает формирование такой структуры, в основу которой заложен принцип непрерывного самосовершенствования.

Концепция интеллектуальной организации базируется на социальных и организационных знаниях, на которых основана ее способность к изменениям с целью выживания. Эти знания развиваются благодаря знаниям каждого сотрудника и включают спектр принципов, фактов, навыков, правил и методов, обеспечивающих деловую активность организации и ее кадровый потенциал. Структура этих знаний включает теоретические, стратегические, коммерческие, производственные и практические знания. Они составляют интеллект организации, основанный на информационных технологиях, стратегических решениях и скорости восприятия нововведений. Интеллектуальная организация извлекает информацию, выстраивает умозаключения и генерирует новые знания

с целью добавить новое качество выпускаемой продукции для удовлетворения интересов потребителя.

Несомненно, такая организационная форма обеспечивает наиболее гибкое управление производством, быстрое и эффективное решение большинства текущих вопросов. Стоит также отметить, что тема «интеллектуальной организации» выходит далеко за рамки простого повышения квалификации и затрагивает практически все аспекты деятельности любой производственной организации.

Таким образом, структурные изменения в современном обществе, научно-техническое развитие, демографические сдвиги предъявляют новые требования к системе школьного, профессионально-технического и высшего образования, организации непрерывного образования (НО) для работающего населения. Например, созданная в 1988 г. федеральным Министерством образования и науки ФРГ организация «Концентрированная акция непрерывного образования» (КАНО) представила в конце 1989 г. на широкое обсуждение первые результаты своей работы. В рекомендациях КАНО указывается на необходимость создания в стране единой централизованной системы банков данных и консультационных пунктов, которые обеспечили бы выбор программ каждому члену общества в зависимости от его интересов и запросов. Новые технологии предполагают наличие не только профессиональной квалификации, но и социальной компетенции, гражданской ответственности, умения видеть взаимосвязи, творчески мыслить. Промышленные предприятия, в особенности мелкие и средние, должны рассматривать затраты на повышение квалификации своих работников как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии. В условиях, когда промышленность испытывает острый недостаток в квалифицированных работниках и, с другой стороны, растет армия неквалифицированных безработных, профессиональное обучение – единственный путь к трудоустройству, ликвидации неравенства в условиях труда женщин и мужчин, обеспечения неполной занятости женщин, совмещающих работу с семейными обязанностями. Дополнительные функции переподготовки научных кадров призвана взять на себя высшая школа.

Одна из важных целевых задач, которая станет, на наш взгляд, в ближайшем будущем перед профессиональным образованием, состоит в том, чтобы создать такую его систему, которая бы отвечала на объективный характер функционирования общества в соответствии с потребностями националь-

ного хозяйства. К этому следует добавить, что понятия «профессиональная подготовка», «профессиональное мастерство» будут совершенствоваться как по содержанию, так и по субъектам, вовлеченным в этот процесс. Все большей реальностью становится тот факт, что научные кадры все больше будут рассматриваться как один из важнейших элементов концепции профессионального человека.

5.5. Профессия как объект социологического анализа

Дословный перевод с латыни слова «профессия» – означает «объявляю своим делом». Традиционно считалось, что профессиональное самоопределение в виде выбора профессии относится к определенному этапу развития личности (как правило, подростковому возрасту), далее происходит ее профессионализация в избранной сфере деятельности. По способностям – профессия, по профессии – работа. В отечественной науке наиболее известна концепция профессионального становления Т.В. Кудрявцева, согласно которой показателем завершенности выступает не выбор конкретной профессии, а возникновение устойчивого и положительного к ней отношения. Учитывая реалии сегодняшних дней, заключительный этап овладения профессией может быть дополнен принятием решения сменить профессию, если она не удовлетворяет притязаниям субъекта. Тем самым кругооборот этого цикла примет, на наш взгляд, более завершенный вид.

В зарубежной литературе несколько иное представление о мотивации профессионального выбора индивида. Так, В. Врум считает наиболее важным для объяснения поведения личности при выборе профессии ее направленность и выделяет следующие этапы: профессиональное предпочтение, момент выбора и профессиональные достижения. Согласно Д. Сьюперу, выбор профессии фактически отождествляется с выбором способа самопонимания. Он полагает, что со временем и приобретенным опытом самопонимание человека может изменяться, результатом чего является новый профессиональный выбор. Холланд описывает выбор профессии как выбор окружения, совпадающий с личностной ориентацией и типом личности.

В работах отечественных исследователей выбор профессии предопределен социальным происхождением, условиями воспитания и проживания, наконец, признаком пола – обычно именно эти зависимости предметно изучаются в связи с темой выбора профессии. Личностные факторы как бы отодвигают

ся на второй план. В результате мы получаем лишь ответ на вопрос, почему человек выбирает конкретную профессию.

Применительно к зарубежным концепциям профессионального выбора такой вывод вряд ли правомерен. На первый взгляд, они носят общетеоретический характер и не преследуют цель раскрыть конкретные взаимосвязи. Однако при более внимательном ознакомлении складывается впечатление, что именно личность вправе самостоятельно определять судьбу, выбирать себе сферу деятельности сообразно ожиданиям, отношениям с окружающей средой. Словом, методологические основы изучаемой проблемы в отечественной науке принципиально отличны от подходов в зарубежной науке, где утверждается идея многовариантности путей развития личности в профессиональном мире.

Объективный характер развития общества привел к формированию пяти типов профессий, методологической основой которых являются взаимодействие человека как субъекта труда с объектами труда.

1. «Человек – живая природа». Это агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.
2. «Человек – техника (и неживая природа)», сталевар-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь.
3. «Человек – человек». Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Это продавцы продовольственных товаров, социологи, педагоги, менеджеры, врачи и т.д.
4. «Человек – знаковая система». Представители этих профессий работают с естественными и искусственными языками, условными знаками, символами, цифрами, формулами, это программисты, чертежники-картографы, математики, редакторы издательств, языковеды.
5. «Человек – художественный образ», т.е. явления, факты художественного отображения действительности – в профессиях художника-декоратора, реставратора, настраивщика музыкальных инструментов, концертных исполнителей, артистов, актеров и т.д.

В пределах каждого типа профессий выделяются их классификации по признаку целей: например, в системе «человек – человек» есть **гносеологические профессии** (познающие, распознающие) – социолог, судебно-медицинский эксперт; **преобразующие профессии** – педагоги, врачи, экскурсоводы,

социальные инженеры; **изыскательные профессии** – воспитатель, организатор производства, в типе «человек – художественный образ» – художник по проектированию интерьера, композитор.

По признаку орудий, средств труда профессии также делятся на четыре типа: **ручного труда**, естественно, не как основного средства; **профессии машинно-ручного труда**; **профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем**; и **наконец, профессии, в которых преобладают функциональные средства труда**, в системе «человек – образ», «человек – человек».

На практике описанные «чистые» типы встречаются редко, но из таких характеристик складывается профессиональное ядро, которое воплощает суть профессии, позволяет ей сохранять стабильность, является идеалом, целью, ориентиром человеку, входящему в ту или иную профессию.

Роль профессии приобретает иное звучание, чем это было в начале XX в. Если раньше продолжительность существования одного поколения технологии была соизмерима с длительностью трудовой жизни человека, то сейчас работник вынужден осваивать 2–3 поколения технологии. Следовательно, ему приходится для полноценного включения в общественное производство проходить переподготовку несколько раз в течение жизни, совершенствоваться, а иногда менять профессию.

Этот процесс состоит из производственной деятельности по выполнению определенных профессиональных обязанностей и инновационной деятельности по улучшению производственных процессов. Данные особенности отчетливо проявляются в труде менеджеров, инженеров, техников, чья деятельность связана с принятием решения в условиях неопределенности и риска.

Для понимания специфики профессии ее надо отличать от понятий «специальность» и «квалификация».

Профессия – это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в любой отрасли производства.

Специальность – деление внутри профессии, требующее дополнительных навыков и знаний для выполнения работы на конкретном участке работы.

Квалификация – это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности. По уровню квалификации рабочие делятся на неквалифицированных, малоквалифицированных и высоко-

коквалифицированных, что определяется разрядами. Специалисты, в свою очередь, делятся по квалификационным категориям (1, 2, 3 или без категории).

Как показала реальная практика функционирования производства, для того, чтобы разработать модель подготовки работников той или иной профессии и соответственно специальности, необходимо исследовать производственный процесс и все элементы трудовой деятельности, определить, какие знания, навыки и умения, а также способности работника для этого необходимы. В условиях научно-информационной революции производство предъявляет все новые требования к уровню развития работников, их способности логически мыслить и быстро ориентироваться в процессе трудовой деятельности, самостоятельно оперировать знаниями и применять их в различных производственных условиях. Но даже она не отменяет поштучной, индивидуальной подготовки как в силу определенных специфических производственных условий, так и необходимости более точной передачи умений и навыков, особенно если это касается высококвалифицированного труда.

Известно, что каждый человек обладает различной степенью способности или неспособности к тому или иному виду деятельности. И задача заключается в том, чтобы помочь ему выбрать для себя тот вид труда, который в наибольшей степени соответствует его профессиональным способностям. Практика свидетельствует, что во многих случаях работники не достигают желаемых результатов в труде, разочаровываются в своей работе только потому, что они не прошли профессиональный отбор, им не оказали помощь в профессиональной ориентации. К сожалению, в нашей стране не удалось до сих пор создать стройную систему профессиональной ориентации. В результате общество в целом и отдельные россияне несут большие потери от невостребованных профессиональных способностей. Это тем более нетерпимо, если сравнить наш опыт с опытом других стран. В подготовке человека к труду, в выборе профессии огромную роль во всех индустриально развитых странах играет сеть различных служб профориентации, многочисленные бюро, кабинеты и институты. Например, в США имеются как частные агентства, так и специальные центры профориентации при колледжах и университетах. При Министерстве труда в этой стране создано 1200 государственных центров профориентации и профотбора; ежегодно через них проходит более 1 млн. американских подростков. Многолетний опыт применения профессионального отбора показывает, что эффективность его является весьма высокой. Отсев

«непригодных» в процессе обучения снижается на 40–70%, надежность управления повышается на 10–25%, затраты на подготовку специалистов снижается на 30–40%. По опубликованным данным, каждый доллар, затраченный на разработку тестов профотбора, создает эффект в 1 тыс. долларов.

В Великобритании главным координирующим органом в профессиональной ориентации является Служба занятости молодежи, состоящая из 3,5 тыс. консультантов и их помощников. Существует также государственные и частные исследовательские организации, занимающиеся проблемами профориентации. Следует отметить, что подготовка специалистов в области профориентации ведется в этой стране с 1949 г. Будущие работники Службы занятости изучают теорию профессионального выбора, теорию консультирования к ориентации, теорию профессиональной подготовки, профессиональные и этические проблемы профориентации. Профессиональная ориентация и консультация учащихся школ проводится на протяжении всего периода обучения.

Особое место в подготовке и, переподготовке работников занимает повышение квалификации. Опыт показывает, что для каждого конкретного рабочего места или их совокупности требуется 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.

Квалификация играет все большую роль в статусном положении человека, свидетельствует об уровне его конкурентоспособности и даже престиже в обществе. Вот почему при общем росте незанятости, безработицы во многих странах мира продолжается охота за квалифицированной рабочей силой, включая людей с самой высокой квалификацией. Именно поэтому мы являемся свидетелями появления еще одного вида собственности – интеллектуальной, которая во все большей мере включает в себя не только всякий творческий компонент, но и любое квалифицированное знание.

Овладение квалификацией позволяет также обеспечить выполнение многовариантных функций, что резко повышает качество рабочей силы, делает ее более востребованной и конкурентоспособной. Наконец, высокая квалификация в случае необходимости позволяет легче перейти к новым профессиям, что жизнь нередко ставит перед нашим работником.

Как результат – появляется новый тип работника, который сочетает в себе знание теории, умение ее практически

применить и использовать в своей деятельности. Этот тип работника реализуется при помощи трехъярусного характера приобретения и повышения квалификации: полученный при помощи государства (обучающих центров); посредством обучения внутри предприятия (фирмы) и самостоятельной личной заботы о своей квалификации.

Для обеспечения процесса овладения профессиями следует иметь кадровые службы (служба работы с персоналом, отдел кадров), функция которых – подбор людей для заполнения вакансий и вновь учреждаемых должностей. Выполнение этих функций поручается компетентным специалистам, которые призваны интересоваться опытом, специальными способностями и характером кандидатов, а также вести постоянно пересматриваемые списки людей, пригодных для различных должностей на заводе. Кроме подбора кандидатов и служебного продвижения, в кадровую политику у Тейлора входили и профессиональное обучение, изучение качеств и способностей кандидатов, оценка деятельности руководителей и соответствие их занимаемой должности.

На них же возлагается обязанности:

- разрабатывать и осуществлять программы профессионального продвижения для различных категорий работников;
- создавать резерв выдвижения по службе;
- ограничивать прием «со стороны» на престижные должности;
- формировать в трудовых коллективах (организациях) благоприятную морально-психологическую обстановку, предусматривающую логику крутых иерархических лестниц, уважительное отношение вышестоящих по должности к остальным работникам и т.п.

Производственные организации нового поколения, частные компании при самостоятельном отборе работников используют не только стандартные методы, но стараются внедрять и новаторские идеи: компьютерное тестирование с оценкой результатов профессиональным психологом; решение кандидатом реальных практических задач в сфере его будущей работы; оценка творческой составляющей кандидата с помощью нестандартных заданий; оценка способностей кандидата к учебе; оценка способности работы в команде, поведения в экстремальных ситуациях и т.д.

Овладение профессией, специальностью предполагает учет и опору на личностные характеристики. Во-первых, это predispositionность учиться, овладевать новыми знаниями, ус-

ваивать новую информацию, которая проявляется в любознательности, готовности освоить ранее недоступное.

Во-вторых, это социально-биологические особенности человека, которые проявляются в быстроте реакций, в сообразительности, сноровке, в приспособляемости и других индивидуальных чертах, присущих конкретному работнику и крайне важных для производства.

И, наконец, это социально проявляемые характеристики – понимание, стремление овладеть новой информацией, которые в немалой степени способствуют согласованности целей работника и целей производства.

Таким образом, «профессионального» человека олицетворяет поиск ресурсов, зависящих от работника с точки зрения его социальных, психофизиологических и интеллектуальных возможностей в тесном взаимодействии со стимулированием его труда. Эта страница органически переплетается с достижениями, накопленными на этапах экономического и технологического человека, и раскрывает новые резервы в использовании социальных резервов труда. Сам феномен профессионального человека не остается неизменным: по мере индустриального развития постоянно изменялись и совершенствовались не только формы, но и содержание подготовки работников по овладению профессиональным мастерством.

СОЦИАЛЬНО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК

Исследование условий труда стало важной ступенью в осмыслении социальных резервов труда. Этот этап начался в истории промышленности примерно с 20-х гг. XX в. Уже тогда достаточно четко было сформулировано представление о работнике как элементе процесса производства, на который (в отличие от других элементов) самым непосредственным образом влияют практически все без исключения факторы производственной среды – шум, вибрация, температура, влажность, освещение, загазованность, окраска помещений и оборудования. Учет требований социально-биологического характера способствовал поиску резервов по сохранению высокой работоспособности человека в течение длительного времени.

Методологической основой выделения такой грани социальных резервов труда стало осмысление взаимоотношений человека с «природой» а также со «второй природой» (К. Маркс), порожденной человеком. Это нашло отражение в создании производственной среды с ее сердцевиной – машинным производством, что воплотилось в появлении системы «человек-машина». Если долгое время взаимоотношения с природой вплоть до середины XX в. воспринимались как должное и неизменное, то в системе взаимодействия «человек-машина» с наступлением эры индустриального развития уже в первой четверти XIX в. произошли огромные изменения, с которыми ни производство, ни человек не могли не считаться.

Эти сдвиги во взаимоотношениях человека и производственной среды привели к появлению такого феномена, как условия труда.

Рассматривая проблему условий труда, мы сосредотачиваем внимание на взаимодействии человека как субъекта труда со средствами и предметами труда. В современном толковании условия труда означают степень опасности или безопасности предмета и средства труда, их влияние на здоровье и работоспособность человека.

Однако, затрагивая историю вопроса, мы должны признать неоднозначность понимания условий труда как фактора производства.

Проблема условий труда упирается в биологическую природу человека. Человек как живое существо нуждается в определенной температуре, чистом воздухе, питании, защите

от вредных воздействий окружающей среды. Каждая из этих потребностей свойственна человеку и на предпринятии, и вне него. С развитием промышленности условия производства все дальше и дальше вводили человека от естественного природного окружения, Труд земледельца был нелегок, но условия его труда были естественны. Он дышал чистым, свежим воздухом, слышал пение птиц, любовался зарей. Его не оглушал грохот машин, не изматывал скрежет железа, никто не заставлял его работать в экстремальных условиях. Условия труда были органичны и незаметны. Но вот человек окружил себя машинами, поместил себя в огромных цехах, и в его трудовой жизни многое изменилось. Он стал чувствовать окружение иной производственной среды. Условия труда стали самостоятельным фактором производственно и трудового процесса.

В докладе на Первой Всероссийской инициативной конференции по научной организации труда и производства (1923) В.М. Бехтерев отмечал: «Имеется известный оптимизм для зрения, слуха и других органов, при котором использование внешней энергии происходит наиболее продуктивно, вызывая вместе с тем особенно благоприятную в жизненном отношении реакцию со стороны деятельности сердца, дыхания и других органов. Промышленное производство далеко увело человека от оптимальных условий. Этот факт был осознан и предприняты действия для смягчения неблагоприятных условий труда».

Условия труда, соотносясь с биологической природой человека, накладывают строгие ограничения на возможности его производственной деятельности.

6.1. Условия труда: поиск и реализация идей

Идея социально-биологического человека (когда производственная среда влияет на работника как на биологическое существо) была важным этапом в решении социальных проблем производства. Сама логика осуществления «научного менеджмента», основателем которого помимо Ф. Тейлора были Ф. Джилбретт, Г. Таун, С. Томпсон, Г. Эмерсон, А. Файоль, привела к необходимости видеть специфические особенности человека как одного из важнейших элементов производства и учесть их в организации труда на предприятиях.

В нашей стране эти новые моменты в социальной организации труда связаны с именами В.М. Бехтерева, С.Г. Струмили-

на, В.С. Немчинова, О.А. Ерманского, Е.А. Кабо, Б.Б. Кога-на, М.С. Лебединского, частично Н.А. Витке, Л.Л. Паперного и Б.Я. Смулевича, которые в 1920-е гг. внесли существенный вклад в приращение знания о факторах повышения эффективности производства и роста производительности труда.

Условия труда подразделяются на собственно **производственные**, оказывающие влияние на функциональное состояние человека (работоспособность, здоровье) и **социально-экономические**, которые включают в себя медицинское и бытовое обслуживание, использование рабочего и свободного времени и др.

Итак, под условиями труда понимается внешняя среда, окружающая человека в процессе производства. Она оказывает существенное влияние на организм человека, его физиологические и психические функции во время трудовой деятельности, а следовательно, на его работоспособность и производительность труда.

Исходя из этого, под условиями труда понимается комплекс факторов, воздействующих на здоровье и работоспособность человека в процессе труда, которые могут быть объединены в следующие группы:

- *социально-экономические*, включающие законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда, предупредительный и повседневный надзор, льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях и т.д.;
- *психофизиологические*, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда (физическая и нервно-психическая нагрузка, монотонность, темп и ритм труда);
- *санитарно-гигиенические*, определяющие внешнюю производственную среду (микроклимат, шум, состояние воздуха, освещение и т.д.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;
- *эстетические*, способствующие формированию положительных эмоций у работника (архитектурно-художественное оформление интерьера, оборудования, обстановки, производственной одежды, озеленение и т.д.);
- *социально-психологические*, характеризующие взаимоотношения в коллективе и создающие у работника соответствующий психологический настрой.

Перечисленные группы факторов, по мнению О.В. Ромашова, А.А. Лобанова, Дж. Иванцевича, составляют основу производственной обстановки (среды).

Объективная оценка фактического состояния условий труда позволяет подразделить их на *нормальные, вредные, особо вредные, травмоопасные*. Нормальные условия труда, в свою очередь, подразделяются на санитарно-гигиенические, физиологические, эстетические. Нормальными, точнее, относительно нормальными, условиями труда считаются те, что не наносят явного ощущаемого вреда здоровью человека. Их можно назвать благоприятными и неблагоприятными в зависимости от того, как они сказываются на человеке. Неблагоприятные условия труда вызывают неудобства, скованность, неловкость, плохое самочувствие, а в самом крайнем случае – снижают работоспособность, но не вредят здоровью человека. Они могут также снизить заинтересованность в труде, ограничивать творческое самовыражение, создавать чувства напряженности, неловкости и недовольства.

Иногда к условиям труда подходят с точки зрения профессий, когда работа подразделяется на:

- работу в условиях, близких к бытовым, «комнатным»: лаборанты, бухгалтеры, программисты, математики и т. п.
- работу, необходимо связанную с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду: агроном, инспектор ГАИ, анкетер и т. д.
- работу в необычных условиях (на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т. п.): водолаз, спелеолог, маркшейдер, пожарный.
- работу в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей, большие моральные ценности: воспитатель детского сада, социальный работник, психолог, следователь, пограничник и т. д.

Одна из современных классификаций условий труда оценивает потенциальную опасность следующих производственных факторов:

- 1) физических – шум и вибрации, повышение и понижение температуры, ионизирующее и неионизирующее излучение;
- 2) химических – газы, пары, аэрозоли и др.;
- 3) пыли, например, минеральная или горная пыль;
- 4) биологических – вирусы, бактерии, грибки.

Условия труда по-разному оценивались на различных этапах развития экономики. Их значимость имеет тенденцию постоянно увеличиваться и занимать одно из ведущих мест в мотивации трудового поведения работника.

Как показывают результаты исследований экономического сознания, происходило волнообразное изменение отноше-

ния работников производства к условиям своего труда. Если в 1960-е гг. этот фактор играл подчиненную роль по отношению к содержанию труда, то в 1970-е, а тем более в 1980-е гг. оценки значения этих условий выросли и стали во многом ведущими в неудовлетворенности людьми своим трудом. 1980-е гг. уже олицетворяли новое поколение работников, предъявивших обществу новые требования.

В свое время широко известное исследование социологов, изложенное в коллективной монографии «Человек и его работа», фиксировало (это было в начале 1960-х гг.), что среди мотивов увольнения и неудовлетворенности работой доминировали заработная плата и содержание труда. Эти же исследователи во второй половине 1970-х гг. выявили и доказали существенное изменение в мотивации труда, связанное с тем, что на одно из первых мест в числе требований рабочих всех категорий и во всех отраслях производства выдвигались условия труда.

В 1980-е гг. многими социологами отмечалась парадоксальная ситуация: несмотря на достаточно значительный объем усилий по улучшению условий труда негативная оценка их рабочими не только не сокращалась, но и возрастала. Долгое время этот феномен не мог получить вполне приемлемого объяснения, пока дополнительный анализ не показал, что произошли существенные изменения в качестве рабочей силы, ибо на смену старому поколению стало выдвигаться новое, которое предъявляло более повышенные требования ко всем компонентам производственной среды, в том числе и к условиям труда. Эту оценку подтвердили и данные выборочных исследований Госкомстата СССР в 1988 г.: 22% рабочих в промышленности и 11,4% в строительстве объяснили перемену места работы неудовлетворенностью условиями труда. Исследования, проведенные НИИ труда, показывают, что около 20% текучести составляет неудовлетворенность условиями труда, а на некоторых производствах этот показатель увеличивается до 30%. Неудовлетворенность условиями труда особенно возрастает среди работников, имеющих высокий уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки.

Условия труда влияют и на психологическую обстановку в коллективе. По данным А.К. Зайцева, 75% рабочих связывают причины возникновения конфликтов с плохими условиями для трудовой деятельности. В такой ситуации нельзя считать оправданным тот факт, что мероприятия по совершенствованию условий труда сводятся к обоснованию и разработке различных льгот и компенсаций. На деле это означа-

ет устранение или ослабление последствий, а не причин, их порождающих.

Престиж предприятия, его притягательность складывается из многого. Но, несомненно, одно – очень часто определяющим становится то, какие условия создаются не только непосредственно на рабочем месте, но и условия производственной жизни вообще. Они охватывают широкий и многообразный круг проблем, начиная с санитарно-гигиенических остановок и кончая восстановлением работоспособности в течение всего трудового цикла. Иногда материально-техническую основу производственного быта именуют *социальной инфраструктурой предприятия*, что в принципе направлено на создание условий труда, не входящих в трудовой процесс, но без которых невозможна полноценная и эффективная производственная деятельность.

6.2. Первый этап: оздоровление производственной среды

На различных этапах развития промышленного производства по-разному становились актуальными те или иные компоненты внешней среды. В историческом плане – так развивалась логика промышленного производства – сначала обращалось внимание на первоочередные проблемы, без которых вообще нельзя нормально и эффективно работать: чистота помещений, влияние температуры, (стояла задача создать в цехах такие же условия, как в жилых помещениях) и освещенности. Затем по мере создания базы для решения этих проблем организаторы производства стали уделять внимание вибрации, шуму, загазованности и некоторым другим факторам. В целом они относятся к физиологическим факторам производственной среды.

Иначе говоря, впервые, когда было обращено внимание на биологические особенности человека в процессе производства, в основном учитывались очевидные факторы, воздействующие на физиологические особенности работников, в том числе и таким, как «чистая», «грязная» или вредная работа. Видное место на этом этапе заняла деятельность по улучшению техники безопасности, которая призвана была защищать человека от возможных тяжелых и даже трагических последствий в процессе взаимодействия с техникой.

Показательна в этом плане деятельность Г. Эмерсона, который известен по 12 принципам производительности труда. Он утверждал, что условия, в которых трудится рабочий,

выносящий на своих плечах всю тяжесть промышленного труда, безусловно, должны быть нормализованы. Питьевая вода должна быть стерилизована, опасная для здоровья пыль должна тщательно высасываться и вытираться, машины должны быть оборудованы техникой безопасности, освещение должно быть достаточно сильным, чтобы рабочий хорошо видел работу, но не настолько ярким, чтоб от него страдало зрение.

Первоочередным проблемам улучшения условий труда уделяли внимание и многие отечественные ученые. Хотелось бы привести малоизвестное высказывание Н.А. Витке, который, анализируя организацию производства в 1920-е гг., писал: «передовые предприятия современности строятся так, чтобы обеспечить полный приток воздуха и света, принимаются меры к заглушению звуков, широко ставят снабжение вспомогательно-технической аппаратурой, облегчающей выполнение трудовых операций». Витке отмечал, что повышение производительности вызвано заботой об условиях труда. В подтверждение он приводит примеры из практики. В частности, установка вентиляторов позволила поднять на 20% выработку мастерской готового платья, где летом резко падала производительность. Сходные последствия имели улучшение освещения, введение пауз в трудовом процессе.

Решая очевидные, первоочередные проблемы условий труда ни наука, ни практика не могли пройти мимо такой важной задачи, как *безопасность труда*. Долгое время и в XIX и в начале XX в. эта проблема была скорее заботой самого работника: у машин, у конвейеров, у станков часто не было никаких ограждений, никаких предохраняющих устройств. Работник должен был сам приспосабливаться к механизмам, сам учитывать возможные тяжкие последствия для своего здоровья и даже жизни.

Сейчас забота о технике безопасности кажется естественной, но таковой она стала осознаваться лишь в 1920-е гг., когда на всех уровнях, в том числе в управлении, была осознана необходимость систематической работы по обеспечению охраны труда. Но до сих пор это остается одной из острейших проблем. Количество ежегодно официально зарегистрированных несчастных случаев и сегодня исчисляется сотнями тысяч.

К сожалению, в сложившейся ситуации мало внимание уделяется технике безопасности из-за недостатка материальных и финансовых средств. Работник, идя на предприятие, смотрит первым делом на зарплату, и если она его устраивает, то условия труда отходят на задний план. Как это и страш-

но, но людям приходится работать в экстремальных условиях труда, чтобы прокормить свою семью.

Все общие требования безопасности и охраны труда имеют самое прямое влияние на настроение и моральное состояние рабочих, но ни одно из них не определяется какими – либо филантропическими или альтруистическими мотивами. «Интересы той же самой производительности требуют, – писал Эмерсон – чтобы администрация заботилась о рабочих, по крайней мере, так же, как и о машинах». Он рекомендовал, что с мнением и советами рабочих надо считаться не ради рабочих, а ради общего блага.

Особое место занимают проблемы *условий труда для неквалифицированного и малоквалифицированного ручного труда*, что находит отражение в такой характеристике как тяжесть труда, понимаемой как количественная и качественная оценка совокупного воздействия всех факторов производственной среды на работоспособность, здоровье и трудовую деятельность человека. К концу 1980-х гг. почти каждый второй в основных отраслях промышленности был занят ручным трудом. Велики масштабы труда и во вредных производственных условиях. Не уменьшается количество занятых монотонным физическим трудом. За 1970–1980-е гг. не сократилось или сократилось в незначительном объеме число работников тяжелой физической работы. По данным исследований, проведенных в 1988г., 5,5% опрошенных промышленных рабочих объяснили желание сменить место работы тяжелой физической, вредной и однообразной работой.

Более того, парадоксальность ситуации проявляется в том, что происходит абсолютное увеличение числа занятых этими видами труда, несмотря на все разговоры о научно-техническом прогрессе, информационной революции.

По данным экспертной оценки всесоюзного исследования экономического сознания в 1987 г., выявилась весьма существенная связь между удельным весом занятых тяжелым физическим трудом и объективными показателями отношения людей к работе. Например, среди коллективов, где доля занятых таким трудом составляла примерно 20%, потери рабочего времени из-за нарушений дисциплины труда, превышающие 3 человеко-дня на одного рабочего, незначительны. Там, где каждый второй работник занят тяжелым физическим трудом, этот порог потерь превышен в каждом третьем коллективе.

Долгое время наличие ручного неквалифицированного, тяжелого и вредного труда связывали (и в официальных доку-

ментах, и в научных исследованиях) только с наличием людей старшего возраста, которым, мол, и работать негде, кроме как на этих участках производства. Пройдут, мол, годы и тогда этим трудом займемся по-настоящему. Однако конкретные исследования опровергают расхожий взгляд, что ручным трудом в основном занимаются люди старшего возраста. Так, на машиностроительных предприятиях Краснодара в 1980-е гг. доля рабочих, занятых ручным трудом, в возрасте до 40 лет составляла более половины обследуемых. Не подтверждается и мнение, что для работников ручного труда характерен невысокий общеобразовательный уровень. В машиностроении почти четверть занятых ручным трудом имеет среднее специальное или высшее образование, примерно половина – полное и неполное среднее образование. Несомненно одно, что эти работники – молодые люди с хорошей общеобразовательной подготовкой – и составляют основную группу людей с высокими притязаниями к содержанию труда, неудовлетворенных условиями и возможностью проявить творчество.

Конечно, этот аспект – взаимосвязь общеобразовательного уровня о неудовлетворенности условиями труда проявляются по-разному в различных отраслях народного хозяйства. Анализ производства показывает, что в пищевой, легкой промышленности ситуация несколько иная (там еще значительна доля лиц, занятых ручным трудом и не имеющих среднего образования), но если анализировать поведение молодежи и ее отношение к условиям труда, тенденция здесь та же.

Как решать данную проблему? В 1970–1980-е гг. были широко распространены комплексные программы сокращения ручного труда. Анализ предприятий Ленинграда, проведенный Н.Г. Чекасовым и Ф.А. Громовым, показал, что на многих из них изношенная техника составляла около 30%, доля ручного труда достигала 54%. Тяжелым ручным трудом были заняты 5%, уровень механизации на вспомогательном производстве не превышал 27%. Исходя из этого, был определен комплекс мер, имеющих принципиальное научно-техническое значение, которые привели к сокращению *тяжелого физического и вредного труда* и особенно на вспомогательном производстве.

Основа сокращения таких видов труда – внедрение новой техники и технологии. Как показывает анализ современной производственной ситуации, решение проблемы внедрения новой техники, новой технологии, принципиально новых научно-технических решений связано с уменьшением доли ручных операций, существенным сокращением, а в перспек-

тиве – с ликвидацией монотонного, тяжелого физического и малоквалифицированного труда, обеспечением здоровых санитарно-гигиенических условий и внедрением совершенной техники безопасности, устраняющих производственный травматизм и профессиональные заболевания.

Автоматизация производственных процессов, создание гибких автоматизированных систем, повышают технический уровень и качество выпускаемых машин и станков, позволяют шире применять микропроцессоры и робототехнику.

Внедрение новой техники и технологии существенно, а иногда кардинальным образом изменяет условия труда. Этот процесс очень часто выводит работника за пределы вредного влияния производственной среды, превращает его в контролера, наблюдателя за ходом производства. Он сопровождается значительным уменьшением физических нагрузок, но в то же время – усилением психологической напряженности, ростом ответственности, что также, в свою очередь, имеет существенные издержки.

Серьезным тормозом является незавершенность, некомплексность программ улучшения условий труда. Нередко хорошо решенная техническая задача, воплощенная в эффективной функционирующей технологической цепи, несет серьезные издержки на стыке с другой технологией: необеспеченность этих стыков рождает значительную массу неквалифицированного труда.

Особое место в этой ситуации приобретает *вспомогательное производство*. Именно здесь в большинстве случаев и сосредоточен тяжелый ручной и малоквалифицированный труд. Именно здесь нередко господствует примитивная технология, применяются устаревшая техника и оборудование. А так как в большинстве заводов во вспомогательных цехах заняты до 40–50% всего производственного персонала, то неблагоприятные условия труда сопровождаются низкой дисциплиной, потерями времени, а также заболеваниями.

На лучших предприятиях вспомогательные цеха обычно имеют планы перевооружения как основного, так и вспомогательного производства. В них обычно четко определяется, что конкретно и к какому сроку необходимо сделать. Если хотя бы одно из намеченных заданий не выполнено, это прямо сказывается на оплате труда и репутации начальника цеха, специалистов и мастеров.

Таким образом, условия труда – это такие факторы производственной среды, которые оказывают влияние на здоровье и самочувствие работников. Они различаются по степени

воздействия и легкости, с которой могут быть устранены или смягчены.

Их можно также выстроить в определенную *иерархию*, в основании которой размещаются *экстремальные условия труда*, вызывающие тяжелое профессиональное заболевание, крупную травму, аварию, серьезные травмы, и даже риск смерти. Среднюю часть такой иерархии занимают относительно нормальные условия труда, которые не опасны для здоровья, но снижают работоспособность. Наверху пирамиды располагаются благоприятные условия, которые не только не оказывают никакого вредного воздействия, но напротив, сохраняют здоровье и восстанавливают работоспособность и повышают мотивацию. Чаще всего на предприятиях имеются все типы и уровни условий труда. На передовых предприятиях, применяющих современную, экологически чистую технологию и заботящихся о человеческом факторе, преобладают благоприятные условия, на остальных – экстремальные. Что касается условий труда в нашей стране, то ситуация выглядит крайне неблагоприятно. Приблизительно выстраивается, по данным Р.В. Рывкиной, следующее соотношение уровней труда по промышленности в целом: в зоне экстремальных условий находятся от 50 до 70%, в зоне относительно нормальных условий – от 30 до 40% и в зоне благоприятных условий – не более 10–15% всех работников.

6.3. Второй этап: санитарно-гигиенические условия

Почти одновременно по мере учета очевидных физиологических факторов трудовой деятельности в процесс изучения, познания и использования были включены санитарно-гигиенические факторы – загазованность, вибрация, возможность простудных заболеваний (из-за сквозняков, перепадов температуры) и т.д. Именно на этом этапе стали постепенно вводиться требования гигиены – «бытовки», душевые, комнаты личной гигиены и т. д. Это знаменовало более обстоятельный подход к резервам, заключенным в социально-биологической природе человека.

Особое место в системе санитарно – гигиенических требований занимает режим труда и отдыха. К 20-м гг. XX в. требование восьмичасового рабочего дня в значительной мере потеряло политический характер и приобрело значение социально-производственного фактора, от которого зависит, с одной стороны, эффективность производства, с другой, здо-

ровье работника, и соответственно его длительная работоспособность. Эмерсон считал, что нормальный рабочий день должен длиться не более 9 часов и что за 8 часов работы человек может выполнить полное и правильно рассчитанное урочное задание. По его мнению, рабочий день, превышающий 10 часов, одинаково губительно действует и на рабочих, и на предприятие. Эмерсон признавал, что не знает ни одного случая, когда частые сверхурочные часы давали бы хорошие результаты. Сверхурочная работа допустима лишь в самых неотложных случаях, причем рабочие должны получать за нее высокое вознаграждение, а администрации необходимо помнить, что каждый случай сверхурочной работы снижает производительность и увеличивает себестоимость производства.

При характеристике восьмого принципа производительности Эмерсон касается условий труда работников. Все, что есть вокруг нас, считал он, вся природа учит, что высокие результаты создаются сокращением, а не повышением усилий. Но мы все еще недостаточно догадливы, чтобы понять эти уроки.

Закон сокращения усилий для достижения результатов действует, по его мнению, повсюду и проявляется даже в самых неожиданных случаях, так что инженерам приходится создать особое понятие *критической скорости* – скорости дающей максимальные результаты при относительно максимальной затрате энергии. Работника не следует загонять как ломовую лошадь, давя на него различными рычагами. Особую значимость приобретают правильное, максимальное нормирование и расписание труда работника. Если человек не будет чересчур перегружен или же «недогружен» работой, то от него смело можно ожидать наивысшей производительности труда.

Соблюдение режима труда и отдыха, как показали эксперименты, также положительно воздействует на производительность и эффективность труда. Еще Тейлор осуществил такой опыт. В одной мастерской, где сортировались стальные шарики (для шарикоподшипников), десяти с половиной часовой рабочий день был постепенно уменьшен до восьми с половиной часов. Затем для всех работниц было установлено определенное время для отдыха: после каждого часа с четвертью работы всем давался отдых в 10 минут, причем работницы обязаны были прекращать работу, и им рекомендовалось уходить со своих мест и прогуливаться, разговаривать друг с другом и т.д. (они были рассажены на таком расстоянии друг от друга, что во время работы разговаривать им было

почти невозможно). В результате работницы стали уставать гораздо меньше и производительность их труда значительно увеличилась.

Отечественная наука внесла вклад в решение такого актуального для производства вопроса, как усталость и утомление. На 1 Всероссийской конференции по проблемам научной организации труда и производства в 1921г. с докладом по этим проблемам выступили В.М. Бехтерев и О.А. Ерманский.

В.М. Бехтерев в докладе «Рациональное использование человеческой энергии в труде» утверждал, что «факторы, благоприятствующие нервной деятельности, поднимающие нервно-мышечный тонус, содействуют и большей продуктивности труда. К ним относятся: температура не ниже 12 градусов и не превосходящая 16 градусов, хорошее, не слишком яркое освещение и достаточная вентиляция, подающая в достаточном количестве чистый воздух и уносящая все загрязняющие легочную ткань отбросы работы, в виде мелкой пыли, а также чистота помещения, устранившая загрязнение воздуха пылью».

Особенно вредно пассивное утомление, которое накапливается от статической работы совершаемой «в дополнение к динамической работе, непосредственно направленной на процессы рабочих движений». Статическая работа связана, с одной стороны, с той позой, в которой пребывает работник по необходимости в продолжении рабочего дня, а с другой стороны, с самим пребыванием на производстве. «К тому же само пребывание на заводе, где вечная сутолока, где все дрожит от сотрясений, где царит шум и стон сотен работающих машин и станков, сопряжено с расходом мускульной и нервной энергии. Тут скрежет металла, вздохи машин, треск и стук станков оглушают человека и распатывают его нервную систему». Именно пассивное утомление лежит в основе профессиональных заболеваний.

Конечно, многие выводы этого поколения исследователей в 1920-е гг. не были свободны от недостатков, порой весьма существенных, но это не отменяет высокой оценки их вклада в поиск социальных резервов и их использования в народном хозяйстве. Можно даже утверждать, что исследования по условиям труда были одним из ярких достижений социологии, чьи методические приемы сохраняют важность и значимость в современных условиях.

В дальнейшем концепция утомления и утомляемости получила более глубокое научное обоснование, которое вылилось в четкие практические рекомендации. Согласно им,

необходимо, во-первых, не допускать систематического переутомления, поскольку восстановление организма человека происходит при физическом труде через 3–4 дня, умственным – через 10–15 дней. Чтобы этого не происходило, необходимо соблюдать нормативы периодов работоспособности: первые дни недели – период «вырабатываемости», середина – период наивысшей производительности, последние дни – период снижения работоспособности. В течение года у человека наблюдается наивысшая работоспособность в зимние месяцы, наименьшая – в летние. Следует учитывать также условное деление людей на «сов» и «жаворонков», поскольку среднесуточный выброс гормонов у «сов» в 1,5 раза выше.

Проблемы санитарно-гигиенических условий не устаревают. На каждом этапе они возобновляются и приобретают новое звучание. До сих пор снижение загазованности, вибрации, соблюдение научно обоснованных требований к освещенности помещений, возможность привести себя в порядок после трудового дня (сменить рабочую одежду, приять душ) высоко оцениваются работниками для оптимального включения в трудовой процесс. По данным И.Т. Левыкина и Б.Г. Тукумцева, в начале 1980-х и в 1990-х гг. в промышленности, строительстве, на транспорте работники высоко оценивали значение тех производственных условий, которые создаются так называемыми бытовками, комнатами гигиены, возможностью привести себя в порядок после трудной (в физическом отношении), тяжелой работы или работы с перегрузками.

И в современных условиях непосредственно окружающая работника среда способна оказать плодотворное влияние на рост производительности труда, создание благоприятного социально-психологического климата. Улучшение условий труда позволяет поднять производительность труда на 20%, а в ряде случаев и больше.

В то же время игнорирование этих условий замедляет успешное решение производственных дел, уменьшает эффективность труда работников, снижает общий тонус на производстве.

6.4. Третий этап: долговременные факторы

Сначала в 30-е, а затем 50-е гг. XX в. началась реализация глубинных резервов, связанных с *долговременными факторами воздействия* на биологическую природу человека: предупреждение профзаболеваемости, эстетическое оформление

производственных помещений. Именно на этом этапе стали учитываться такие последствия, как обоснование сроков выхода на пенсию, продолжительность рабочей жизни, работоспособность человека в течение длительного времени.

На наиболее продвинутых предприятиях большое внимание стало уделяться промышленной и технической эстетике, внедрению требований дизайна с тем, чтобы добиться радующего глаз оптимального сочетания цветов и рационального расположения элементов производственной среды.

Резервы здесь еще значительны. Исследования показали, что основную долю потерь рабочего времени составляют потери из-за болезней. Более трети опрошенных видят их истоки в преобладании тяжелого ручного труда, 27,2% – в сквозняках, гуляющих по цехам и участкам, седьмая часть – в повышенной запыленности и загазованности. Кстати, эти проблемы успешно решаются с участием самих рабочих. На ряде предприятий, на которых сложилась тяжелая обстановка с производственным бытом, наряду с административным решением этих проблем используется стремление рабочих внести личный вклад в создание нормальных условий труда.

Общеизвестно, что состояние производственной среды определяется предметом и средствами труда – самыми активными элементами простого процесса труда. К сожалению, они бывают еще химически и биологически небезопасными. Принадлежность к той или иной профессии связана с меньшим или большим риском заболевания под воздействием вредных и неблагоприятных факторов производства. Безопасных профессий практически не существует, ибо в каждой из них, на вид даже благополучной, существуют факторы, наносящие вред здоровью. Каждому роду занятий, профессии и специальности соответствует свой набор вредных факторов, специфических для данной области, и свой «букет» профессиональных заболеваний. В этой связи нужно отметить такую особенность: до конца XIX в. причинами болезней считались внутренние механические и биохимические нарушения. В XX в. пришло осознание того, что причины заболеваний в большинстве случаев связаны с состоянием окружающей среды.

Анализ статистических данных выявил тенденцию увеличения количества заболеваний, связанных с загрязнением производственной и окружающей среды. С точки зрения общественного воспроизводства, это означает необоснованный рост общественных затрат без адекватной отдачи. Было также выявлено, что экологически обусловленные заболевания, связанные с качеством окружающей среды, протекают дольше, их лечение с течением времени становится дороже,

а полного восстановления здоровья добиться современными медицинскими средствами пока не удается. Необходимо учитывать и потери, обусловленные пониженной работоспособностью на начальной стадии заболевания и в период адаптации на рабочем месте после перенесенной болезни (за день до начала заболевания и десять дней после выхода на работу у работников на 90% снижена производительность труда), а также с необратимыми изменениями в состоянии здоровья (хронические заболевания).

Все это позволяет сделать вывод, что взаимодействие среды обитания и работы человека и его здоровья приобретает важнейшее значение. По оценкам экспертов, более половины работающего населения имеет отклонения от нормального здоровья (В.С. Тапилина).

Как временные, так и более продолжительные расстройства здоровья работников сопровождаются не только большей или меньшей потерей работоспособности, но и приводит к серьезным экономическим последствиям.

Экономика страны недополучает определенную долю валового продукта, когда одни работники освобождены от работы по болезни, а у других из-за плохого самочувствия снижается производительность труда. Возникает необходимость затрат на лечение и восстановление здоровья, компенсацию ущерба, причиненного здоровью. Так, по данным исследования В.С. Тапилиной в 2000г., 8,9% работников были освобождены от работы в среднем на 10 дней. Это означает, что в масштабах страны в течение этого месяца отсутствовали на работе 5,7 млн. работников, а потери рабочего времени составили 57,2 млн.чел.-дн. За эти дни было недополучено более 10 млрд. руб. валового продукта или 2,9% общей стоимости этого продукта, произведенного в течение месяца. И это только часть потерь, связанных с ухудшением здоровья населения, помимо общественных расходов на лечение и восстановление здоровья, возмещение нанесенного здоровью ущерба.

Рост показателей величины рабочего времени в расчете на одного работающего и увеличение доли работников с очень высокими затратами рабочего времени во второй половине 1990-х гг. показывает, что лимит здоровья и готовности работать с повышенными нагрузками хотя и не исчерпан, но в значительной степени задействован. В 2000 г. более чем у 40% работников рабочее время в месяц превышало 174 часа, что больше законодательно установленной продолжительности рабочей недели.

Увеличение рабочего времени и распространенность высоких рабочих нагрузок имеют негативные последствия для здоровья работников. Продолжительные повышенные физи-

ческие, эмоциональные и умственные нагрузки влекут за собой физическое и умственное истощение, ослабление иммунной системы, приводит к возникновению многих болезней. Переломить сложившиеся тенденции ухудшения здоровья должно не только существенное увеличение инвестиций в здоровье, но и повышение культуры отношения людей к своему здоровью и здоровый образ жизни.

В обеспечении эффективно функционирующего здорового работоспособного человека видное место принадлежит заводским службам здравоохранения – поликлиникам, больницам, профилакториям. Создание благоприятных условий труда немислимо без службы рекреации, оздоровления людей непосредственно на предприятии. В советское время в них по бесплатным и льготным путевкам профсоюзов без отрыва от производства проходили по назначению врачей курс лечения миллионы человек. Сейчас эти службы в большинстве случаев распались, хотя предприятия стремятся сохранить, более продуманно использовать средства на развитие этой сферы, призванной обслуживать своих работников. Нелишне вспомнить, что здоровье, согласно резолюции Генеральной ассамблеи Организации объединенных наций в 1979 г., считается единственным критерием целесообразности и эффективности всех без исключения сфер хозяйствования стран мирового сообщества. С этой точки зрения вряд ли социально приемлемой моделью максимизации усилий по обеспечению роста благосостояния может рассматриваться дальнейшая эскалация рабочего времени, рост масштабов дополнительной занятости (даже если бы позволил рынок труда) в условиях, когда работодатели практически не уделяют внимание здоровью своих работников.

Обеспечение условий для здорового образа жизни предполагает одновременную заботу о физической культуре, занятии которой компенсирует негативные последствия влияния техники и технологии на человека, ослабляет вероятность профессиональных заболеваний.

В повышении экономической эффективности производства значение физической культуры трудно переоценить. По данным исследований, проведенных в 1970–1980-е гг. под руководством А. Алексева, потери рабочего времени по болезни сокращаются с 10 до 6 рабочих дней в год у незанимающихся физкультурой, у занимающихся – на 35%. Повсеместное внедрение физкультурных занятий в режиме 6–8 часов в неделю только за счет сокращения выплат по временной нетрудоспособности приносит значительную экономию. А дополнительный выпуск продукции за счет снижения заболеваемости,

роста производительности труда и увеличения работоспособного возраста оценивался экономистами в 5% валового национального продукта, хотя ценность здоровья в конечном счете выше и этой огромной суммы.

Все большую роль в налаживании здоровой среды играет хорошо организованное и налаженное общественное питание. В годы первых пятилеток в Советском Союзе делалось много для того, чтобы общество приняло на себя как можно больше бытовых забот, в том числе и по питанию. В эти годы возникли многочисленные рабочие столовые, фабрики-кухни, которые прервали многолетнюю традицию: питание рабочего – забота самого рабочего. Это был по-своему революционный шаг в развитии общественного питания, который несмотря на определенные издержки стал в известном смысле поворотным пунктом в обеспечении длительной, устойчивой и здоровой жизни работника.

Общественное питание – это не просто процесс нормального жизнеобеспечения работающего человека. Это забота о качестве труда, о настроении, сохранении длительной работоспособности людей. В стране известны предприятия, гордостью которых, несмотря на все перипетии рынка, является именно цех питания. Определенным подспорьем служат магазины кулинарии и полуфабрикатов.

При этом следует учитывать специфику производства. Одно дело – организация питания на промышленном предприятии, другое – у строителей, третье – у нефтяников-промысловиков. Имеет свои особенности и питание сельских тружеников, особенно в период напряженных сельскохозяйственных работ. Но несомненно одно – питание относится к числу решающих условий успешного производительного труда.

На современном этапе развития производства в ряду долговременных факторов особое значение стала приобретать социально-экологическая ситуация как непосредственно на производстве, так и на территории, где живет и отдыхает работник. Для этого введены предельно допустимые концентрации (ПДК) некоторых элементов, связанных с работой человека и угнетающе влияющих на его жизнь.

В настоящее время актуальны прежде всего экологические факторы в самом широком смысле этого слова. Речь идет прежде всего о кардинальном улучшении условий труда в горячих и вредных для здоровья человека производствах. Как показывает опыт, генеральный путь здесь один – вывести работника за пределы неблагоприятной производственной среды, сделать его контролером и наблюдателем за ходом производственного процесса. Но чтобы реализовать это требование,

необходимо не просто улучшать технику, а обеспечить внедрение принципиально новых технологических решений, которые, будучи направлены на повышение производительности труда, одновременно устраняли бы и сам труд с вредным влиянием производственной среды.

Неудовлетворенностью условиями труда, особенно влиянием вредных для здоровья компонентов, и обусловлен взлет мощного экологического движения во второй половине 1980-х гг. Фактически первые забастовки, митинги и другие формы протеста начались из-за возмущения работников и жителей городов загрязненной атмосферой как по месту работы, так и по месту жительства. Протесты жителей Нижнего Тагила, Челябинска, Кемерово и ряда других городов знаменовали новый поворот в общественном сознании, когда здоровье человека стало приобретать самостоятельную ценность.

Особенно сильное воздействие на человека оказывают канцерогенные вещества. Широкое применение новых химических соединений и технологических процессов привело к увеличению числа людей, подвергающихся воздействию опасных для здоровья факторов. Сложилась парадоксальная и крайне опасная ситуация: практически все известные человеку вредные и канцерогенные вещества применяются в современном производстве.

Казалось бы, требование создать условия для их устранения не должно вызывать возражений. Однако эта проблема продолжает оставаться острой и злободневной для многих производств. Более того, обостряется социальное значение этих элементарных условий. Рабочие все чаще прибегают к крайним мерам, вплоть до прекращения работы. Конфликт, который возникает на многих предприятиях из-за плохих условий труда, по-прежнему во многом определяется технократическим стилем мышления руководителей, наглядно показывает, что в совершенствовании производства, в изменении экономического механизма нет второстепенных участков, что даже вопрос о бытовых помещениях становится предметом общественной оценки состояния каждого предприятия.

В конце 1980 гг. экологическому фактору люди стали придавать большое значение (до 36% опрошенных). Этот фактор по удельному весу вышел на третье место после оплаты и организации труда. Начавшийся кризис в экономике в 1990-е гг. привел к тому, что, в условиях, когда первостепенное место среди устремлений людей заняли вопросы выживаемости, экологический фактор опять померк (только 6–7% опрошенных признали, что он важен для их жизни).

Перед современным производством поставлена задача обеспечить решение целого комплекса проблем: от перехода на безотходную технологию до создания предохраняющего оборудования от вредных выделений и утилизации отходов. Все более острыми оказываются проблемы, которые порождены достижениями науки и техники. Например, необходимо уменьшать воздействие на человека таких факторов, как ультразвук, инфразвук, ионизирующие излучения и электромагнитные поля, обеспечивать радиоактивную безопасность. Не утратили своего значения и такие «мелочи» и «частности» как вентиляция, отопление, противопожарные средства. Сегодня природоохранные мероприятия, затраты на предотвращение негативного влияния производства на окружающую среду исчисляются огромными суммами, составляющими до 40–50% всех капитальных вложений.

В целом экологическая ситуация на производстве очень тревожная. В стране долгое время господствовали упрощенные взгляды, согласно которым природа – лишь инструмент самосознания человека и даже враждебная сила, которую нужно покорить в процессе рукотворного творения индустриальной мощи. Все это аукнулось огромными издержками, невосполнимыми потерями, опустошением и загрязнением (в том числе и радиоактивным) больших территорий. Очевидно, что экологические проблемы становятся решающим показателем в улучшении условий труда на современном производстве.

В новой ситуации работники все чаще используют право влиять на общие условия производственной жизни. Практика неоднократно подтверждала, что необеспеченность нормальными условиями для трудовой деятельности связана с текучестью кадров, конфликтами, неудовлетворенностью работой и профессией.

Эти моменты в жизни работников обычно находят отражение в планах развития производства, где характеризуется состояние и направление функционирования социальной инфраструктуры предприятия – материально-вещественная основа производственного быта, общественного питания, охраны окружающей среды.

6.5. От улучшения условий труда – к эргономике

На различных этапах развития промышленного производства улучшение и оздоровление условий труда имело свои особенности, которые исходили как из логики развития самого производства, так и целей и задач научно-технической полити-

ки. Если в 1920–1930-е гг. учитывались факторы, относящиеся в основном к рабочему месту, то в 1970-е гг. остро встал вопрос о создании всей совокупности условий для рациональной организации повседневной производственной жизни.

До 1970-х гг. многие проблемы условий труда решались на так называемой компенсационной основе. Занятые тяжелым ручным трудом или работающие в сложных и вредных производственных условиях стимулировались более высокой оплатой, им предоставлялись предпочтительные права в отдыхе, потреблении и т.д. При всей внешней благоприятной видимости эти меры носили косметический характер, не затрагивая глубинных процессов. Они преследовали близлежащие цели, нередко упуская из вида перспективные. Такую политику нельзя назвать иначе как близорукой, недальновидной.

Бесперспективность, односторонность данного подхода неминуемо влекла за собой серьезные издержки. Прежде всего в известной мере искусственно задерживалось развитие потребности в высококвалифицированных кадрах. Зачем было заботиться о них, если их труд замещается большим числом неквалифицированных работников? Такая политика вела к «засорению» многих производств и даже целых отраслей малоквалифицированной рабочей силой. Так, на предприятия Москвы за счет лимитной прописки привлекались со всей страны те, кто хотел временно заняться непрестижными и непривлекательными работами. Искусственно раздувалась потребность в дополнительных работниках, обострялся и без того напряженный баланс трудовых ресурсов. Руководители производств, видящие выход из производственных ситуаций только в наращивании количества работников, приучались к иждивенчеству. Такая политика отнюдь не лучшим образом воздействовала на поведение людей, не подталкивала их к творчеству и не формировала у них стремления соответствовать требованиям научно-технического и социального прогресса. Более того, она развращала людей, считавших, что без их рук не может обойтись народное хозяйство, особенно там, где условия труда были в самом деле тяжелы и неблагоприятны. В такой обстановке и складывалась армия «бичей», летунов, бездельников, человеческих «перекати-поле».

Серьезный недостаток совершенствования условий труда состоял в том, что планы (бизнес-планы) развития производства зачастую не содержали показателей, характеризующих экономические и социальные последствия работы в неблагоприятной производственной среде. Как это скажется на здоровье человека после выхода на пенсию или после длительной работы в

данных условиях, как повлияет на продолжительность жизни, отразится на подрастающем поколении – исследования, отвечающие на эти вопросы практически не осуществлялись.

В 1970-е гг. получила широкое распространение практика ухода от решения многих проблем, касающихся условий труда. По выборочным данным, внедрение почти всех предложений продолжалось от одного до двух лет, хотя их осуществление не требовало такого срока. Кроме того, разработанные мероприятия часто не претворялись в жизнь: количество внедренных в производство предложений колебалось от 30 до 60% (Е.В. Таранов).

Современный этап развития национального хозяйства настоятельно требует учета социальных последствий изменения условий труда, способных направить эффективное использование человеческого фактора в той его части, которая касается настроения людей, их отношения к порученному делу.

Учет социальных последствий требует и перспективного решения проблем, связанных с условиями труда. Необходимы принципиально новые подходы в изменении техники и особенно технологии. К числу кардинальных и принципиальных решений следует отнести *внедрение и использование эргономических принципов организации производства*. Эргономика является одним из таких резервов: при относительно небольших затратах ее разработки могут дать хороший результат. Особенно благотворно ее влияние на те производственные процессы, в которых велика доля усилий как умственной, так и физической энергии человека.

Стоит отметить, что эргономические принципы ставят задачу, отличную от предшествующих этапов развития, особенно в XIX в.: не человек приспособляется к машине, а машина в процессе своего проектирования учитывает специфические особенности человека.

Эргономика занимается изучением человека и его деятельности в условиях современного производства с целью выбора наилучших вариантов сочетания орудий, условий и процесса труда. Эта наука находит пути повышения производительности труда, которые кроются в самой системе производства.

В отечественной практике есть многочисленные примеры использования эргономических исследований. Так, эргономическое проектирование кабин экипажей самолетов позволило на 40% сократить загрузку экипажа работой с оборудованием, до 60% увеличить относительное время, которым он располагает для пилотирования и внешнего обзора, уменьшить вероятность ошибочных действий. На ряде предпри-

ятий сельскохозяйственного машиностроения рекомендованы к производству новые кабины тракторов и самоходных машин, созданы сиденья с повышенными виброзащитными свойствами, используются тонированные стекла, снижающие до 70% прямую солнечную радиацию.

Известно, что качество работы во многом зависит от того, насколько комфортна обстановка на рабочем месте. Опыт показывает, что комплексный учет требований эргономики при создании, эксплуатации и обслуживании техники позволяет повысить эффективность ее использования на 20%, в 2–3 раза сократить число несчастных случаев и аварий (Е.Г. Аганова).

Несомненно, новая техника и новая технология еще не раз поставят вопрос о создании таких условий, в которых бы до минимума сводились негативные последствия их внедрения и эксплуатации, длительно сохранялись работоспособность и здоровье человека. В рамках системы «человек – машина» решаются две проблемы, которые ранее существовали практически самостоятельно, лишь в известной степени дополняя друг друга: во-первых, содержание труда и во-вторых, условия труда. Сегодня эти две стороны процесса труда, сливаясь воедино, предъявляют исключительно высокие требования к человеку, к его способности работать в оптимальном диалоге с машиной.

При всей важности выводов и предложений инженерной психологии их оказывается недостаточно для оптимальной организации трудового процесса. Необходим учет всех без исключения социальных факторов, которые позволяют человеку быть сохозяином производства, соучаствовать в принятии научно-обоснованных решений.

Итак, условия труда представляют собой важный фактор, влияющий на творческую отдачу работника. Жизнь показывает, что только активная политика, направленная на решение исходных ключевых проблем, обуславливающих существование неблагоприятных условий труда, способна внести коренные изменения и на деле соответствовать требованиям научно – технического и социального прогресса. В целом к данной ситуации вполне подходят слова Г. Эмерсона, утверждавшего, что «работать напряженно – значит, прилагать к делу максимальные усилия, работать производительно – значит, прилагать к делу усилия минимальные».

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

РАЗДЕЛ III

СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ РЕЗЕРВЫ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК

В 1930-е гг. наукой и социальной практикой была открыта еще одна страница, еще один социальный резерв труда, который и поныне остается важнейшим критерием его эффективности, показателем совершенствования трудового процесса – социально-психологический человек.

Это открытие было логическим продолжением предыдущих этапов развития сущностных сил человека, прежде всего социально-биологических параметров, которые объективно привели к необходимости ответить на вопросы, возникающие при характеристике условий труда. Вместе с тем эти социально-психологические проблемы в той или иной мере давали о себе знать и в ходе реализации вознаграждения за труд, и в ходе организации трудового процесса, а также при обучении и профессиональной подготовке.

Это была принципиально новая страница в теории и практике, ибо социально-психологические резервы – латентный ресурс, воздействие которого на результативность и эффективность труда проявлялась скрытно, неявно. Это было начало познания и использования второго эшелона социальных резервов, т.е. своеобразная революция в функционировании трудовых организаций. Суть его состояла в том, что это была апелляция к эмоциям, к чувствам, а не кошельку. Если на предыдущих этапах при вознаграждении за труд (экономический человек), при организации труда (технологический человек), при обучении работника (профессиональный человек), при создании нормальных условий труда (социально-биологический человек) их социальные характеристики были ощутимы, зримы и так или иначе оцениваемы участниками производственного процесса, то резервы социально-психологического порядка были не столь очевидны. Именно незримость (латентность) этих факторов осложнялась трудностью их познания, их измерения и учета.

Этот феномен – работник как социально-психологическое явление – был отмечен и зарегистрирован впервые в начале 1930-х гг. Он обычно связывается с именем известного американского социолога и психолога Элтона Мейо, проводившего эксперимент на заводе телефонных аппаратов в г. Хоторне близ Чикаго. Он выявил, что увеличение производительности труда может быть достигнуто, если будут налажены благо-

приятные взаимоотношения в первичной производственной ячейке. Это позволит резко повысить вклад работника в рост производительности труда и эффективность производства.

Эта идея была быстро подхвачена, использована и применена в те же 30-е гг. прошлого столетия. Она составила целую эпоху в развитии социальной организации труда, более того, до конца 1950-х гг. была, пожалуй, ведущим компонентом как в доктрине человеческих отношений, так и в практике функционирования промышленного производства.

Эта идея постоянно обогащалась новыми идеями, впитывала в себя достижения других наук о человеке, но опиралась главным образом на знание о человеке как социально-психологическом явлении. Вот почему этап социально-психологического человека стал таким длительным по сравнению с предшествующими этапами в социальной организации труда – с 1930 по 1950-е гг.

Обобщение теории и практики человеческих отношений на производстве привело к бесспорности и общепринятости словосочетания – *социально-психологический климат*, хотя и поныне имеются различные мнения по поводу выяснения круга проблем, охватываемых этим понятием. Но в чем сходятся большинство исследователей и практиков, так это то, что *социально-психологический климат организации, коллектива вбирает в себя отношения и между коллегами по работе, и между руководителями и подчиненными, рабочими и специалистами, всем управленческим персоналом.*

7.1. Социально-психологические отношения на производстве: от эксперимента до теории

Прежде чем перейти к сущности и компонентам теории человеческих отношений в первичной производственной ячейке, напомним некоторые необходимые для изложения факты, связанные с творчеством Э. Мейо.

С 1927 по 1932 гг. группа ученых под руководством Мейо производила эксперимент в «Western Electric Company» в четыре этапа. На первом этапе изучалась роль освещения. Результаты показали, что в обеих группах – экспериментальной и контрольной – производительность увеличилась почти одинаково. Стало быть, на снижение выработки, предположили социологи, освещение не влияет. Не оправдались предположения ученых и на втором этапе. Они ввели ряд инноваций – пауза для отдыха, второй завтрак за счет компании,

а затем укороченный рабочий день в неделю. Когда же они были отменены, производительность не упала. Ученые были обескуражены, так как весь известный тогда арсенал средств повышения выработки они исчерпали. Осталось предположить, что «виноваты» какие-то скрытые факторы типа улучшения стиля и методов руководства и межличностных отношений.

Для подтверждения этой гипотезы на третьем этапе была разработана научная программа, потребовавшая проведения 20 тыс. интервью. Собрав обширный эмпирический материал об отношении людей к труду, ученые выяснили, что норма выработки рабочего определяется не его добросовестностью или физическими способностями, а влиянием группы, которая диктует собственные требования и правила поведения.

С целью более глубокого изучения данной закономерности и была проведена последняя, четвертая стадия эксперимента. Мейо вновь вернулся от массового опроса к опытам с небольшой (14 рабочих-сборщиков) группой. Кропотливый анализ показал, что любая группа рабочих внутри себя разделяется на подгруппы (клики), и не по профессиональным, а по личным качествам. Выделялись аутсайдеры, лидеры и «независимые». Каждая подгруппа придерживалась особых правил поведения. Неформальные нормы распространялись и на трудовую деятельность. Мейо обнаружил явление, называемое теперь *рестрикционизмом* (его элементы были замечены еще Тейлором) – сознательное ограничение нормы выработки, которое было своеобразным протестом против произвольного занижения расценок и одновременно – формой защиты своих интересов. Поскольку нормы были чрезвычайно высоки и с ними справлялись только единицы, то большинству рабочих, если они не выполняли задание, грозило увольнение. Опасность была вполне реальной, если учесть, что безработица на момент проведения эксперимента в США была особенно высока – ведь разразился «великий экономический кризис» начала 1930-х гг. Нужно отметить, что спустя 30 лет этот факт позволил критикам усомниться в открытии Мейо. Они полагали, что «человеческий фактор» оказал гораздо меньшее влияние на производительность, нежели страх перед безработицей и голодом.

По своему научному уровню и методической культуре Хоторнские эксперименты являются уникальными. За 5 лет неустанной работы был накоплен огромный массив данных. Р. Франке и Дж. Каул, предпринявшие в конце 1970-х гг. статистическую перепроверку результатов, обнаружили 17 страниц записей хода эксперимента и микрофильмы, хранившие

ся в архиве библиотеки Гарвардского университета, а также несколько томов вахтенных журналов компании. Один только пилотаж программы интервьюирования длился 6 месяцев и проводился семью высококвалифицированными специалистами. Во время беседы (ее продолжительность от 30 мин. до 1 часа 30 мин) компания освобождала рабочих от работы с сохранением зарплаты.

Предшественником концепции «человеческих отношений» можно считать идеи Г. Мюнстербергера (1863–1916), изложенные в его работе «Психология и промышленная эффективность». Они представляют собой первую попытку ввести психологические принципы в теорию управления. Правда, последние были представлены у Мюнстербергера лишь в виде правил психологического тестирования для ряда профессий.

Хоторнский эксперимент впервые, в полном объеме, продемонстрировал значение социально-психологических факторов на производстве, роль эмоциональной, или «неформальной», «человеческой» стороны производственной обстановки. Он выдвинул на первый план деятельность малых коллективов внутри формальной производственной структуры, тех самых непосредственных общностей, которые стихийно возникают всюду из личных склонностей людей. Группы, как показали исследования, давали выход психологическим стремлениям рабочих, создавали эмоциональный тон повседневной производственной деятельности в конкретном человеческом окружении. Воздействие «неформальных» рабочих групп, как оказалось, вносило серьезные коррективы в ход управления производством.

Совпадение целей неформального коллектива и целей администрации было эмпирически обнаруженным, но редко наблюдаемым в действительности условием оптимального стимулирования. Поэтому последующее развитие теории человеческих отношений пошло по пути поиска мер, способствующих совпадению целей «малой группы» с целями предприятия.

Мейо считал, что критерием успешности функционирования предприятия являются не только высокие производственные показатели, но и такая характеристика, как «стабильность состава организации».

После двух с половиной лет социально-психологического эксперимента в Хоторне производительность труда рабочих возросла в среднем на 40% по сравнению с исходным уровнем. Ученый установил, что повышение производительности труда не связано с изменением условий, а всегда имело пси-

хологические причины. Регулярные врачебные осмотры рабочих не обнаруживали признаков их повышенного утомления, а прогулы сократились на 80%. Прекратилась текучесть кадров.

Тогда же была высказана *гипотеза о существовании коллективных, а не только индивидуальных факторов производительности, о групповой «субкультуре» поведения*, что уже выводило исследование за рамки собственно психологического подхода. На следующей стадии эксперимента были подтверждены и существование групповых отношений, и их влияние на поведение отдельного рабочего. Свободное наблюдение, сочетаемое с периодическим интервьюированием, помогло зафиксировать сильное воздействие группы, конкретного человеческого окружения на выработку отдельного человека.

Обобщение итогов Хоторна дало начало основным направлениям, из которых выросла современная теория человеческих отношений. Наиболее ранним и непосредственно вытекающим их хоторнского эксперимента было развитие направления, представленного Ф. Ретлисбергером. Оно сконцентрировалось на конкретизации принципов производственного управления с учетом открытых «неформальных» элементов структуры предприятия, на проблемах психологического стимулирования труда и дало первый перевод этих принципов на язык практических рекомендаций менеджменту. Уже в 1930–1940-х г. были сформулированы принципы так называемого демократического управления.

Краеугольным тезисом этого направления стало представление о предприятии как о «социальной», а не только технико-организационной системе, успех которой зависит от согласованных функций ее «формальной» и «неформальной» структур.

Результаты Хоторнских экспериментов, большой эмпирический материал, накопленный в ходе их проведения, остро поставили вопрос о несостоятельности ряда основных посылок «классической» теории управления. В противовес тейлоровской концепции «экономического человека», безропотно подчиняющегося авторитарному управлению, школа человеческих отношений провозгласила, что человек стремится, «во-первых, к способу существования в социальной связи с другими людьми, во-вторых, – как части этого – к экономической функции, которая нужна группе и ценится ею». Это значит, что экономическая функция человека не исчерпывает его жизнедеятельности, а отношение индивида к данной

функции зависит от оценки ее людьми, с которыми он связан и позиций которых в значительной мере определяют его социальный статус.

Если подвести итог сказанному о *сути и содержании теории человеческих отношений*, то их можно свести к следующим положениям:

1. Человек – «социальное животное», ориентированное и включенное в контекст группового поведения;
2. Человек обладает большими способностями, которые очень слабо используются в «машинной модели» организации;
3. Труд человека может приносить ему не меньшее удовольствие, чем игра, если он интересен и содержателен;
4. Человек стремится к ответственности, и эти качества должны быть использованы на производстве;
5. Экономические формы стимулирования не являются эффективными и тем более универсальными;
6. Производственная организация – это не только сфера приложения трудовой деятельности, но также *сфера удовлетворения социальных потребностей человека*;
7. Чтобы решить проблему эффективности организации, *необходимо отказаться от принципов управления, построенных на постулатах властных отношений, иерархии, жесткого программирования и специализации труда как противоестественных природе человека*;
8. Проблема установления социальной гармонии и сотрудничества есть не только сфера деятельности государства и общества. Она может и *должна быть решена в организации*, поскольку решение этой проблемы есть условие эффективности последней.
9. Руководители промышленности должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию. Это способствует «социальной стабильности» общества и удовлетворенности индивида своей работой. Рационализация управления, учитывая социальный и психологический аспекты трудовой деятельности людей, – магистральный путь инновационной деятельности на предприятии.

Социальная практика доктрины «человеческих отношений» основывалась на провозглашенном Мейо принципе замены индивидуального вознаграждения групповым (коллективным), экономического – социально-психологическим (благоприятный моральный климат, удовлетворенность трудом, демократический стиль руководства).

Школа человеческих отношений впервые обратила внимание на сложную структуру мотиваций. Были опровергнуты представления о влиянии первичных (гигиенических) факторов на мотивацию, а на первое место выдвинуты так называемые «мотивационные», экзистенциально значимые факторы (Ф. Херцберг).

Итак, концепция человеческих отношений ставила в основу нормального функционирования организации проблему обеспечения удовлетворенности работника и создание благоприятного социально-психологического климата, стимулирующих условий для развития и максимально полного использования потенциала работников. Она открыла малую группу и неформальные механизмы социальной регуляции поведения работников, поставила проблему групповой сплоченности, изучала роль первичного руководителя в формировании здоровых отношений в коллективе и налаживании межличностных отношений.

Вместе с тем, эта концепция в процессе своей реализации обнаружила определенные недостатки и издержки. В частности, она абсолютизировала принцип неформальной регуляции в ущерб формальной, отрицала роль иерархии, разделения труда, властных полномочий, идеализировала значимость самоорганизационных процессов в производственной деятельности, а также стремление рабочих к сотрудничеству. Кроме того, бездоказательно декларировалась прямая связь удовлетворенности с продуктивностью работника. В работах более поздних сторонников школы (Д. МакГрегор) подобная модель организации получила название теории Y в противовес классической модели – теории X, которая стала рассматриваться как ненаучная.

Стремление к тотальной реализации гуманистической модели организации особенно характерно для раннего периода развития концепции человеческих отношений. На последующих этапах модель рассматривалась скорее как перспектива развития организаций, чем образец для реконструкции реальных организаций (Р. Лайкерт).

В то же время нельзя не оценить вклад, который внесла школа человеческих отношений и ее представители в теорию организации и производственную практику: представления о социальных функциях, механизмов неформальной регуляции поведения, неформальном лидерстве, природе мотивации прочно вошли в социальную практику, которая использует эти выводы и до сих пор, хотя часто в модифицированном виде.

Начиная с 1950г. некоторые американские исследователи предпринимают интенсивные попытки примирить «классическую» концепцию управления и доктрину «человеческих отношений». Профессор Массачусетского технологического института Уоррен Г. Беннис назвал этих авторов «ревизионистами»: они пытаются сохранить рациональную сторону доктрины «человеческих отношений» – признание значения человеческого фактора и принципы «традиционной» теории.

7.2. Межличностные отношения в первичной производственной организации

В теории (доктрине) человеческих отношений основополагающей, исходной позицией является представление о природе человека как активном, осознающем свое место и роль в производственном процессе субъекте, который проявляет себя в общине (коллективе) на основе взаимных привязанностей, общих интересов.

Указанные открытия и постулаты послужили основанием для выдвижения модели первичной производственной организации, ключевыми отношениями в которой были «человек – группа». Главный регулятор – принятые в группе нормы поведения. Структура строится на основе стихийно складывающихся первичных отношений между индивидами по шкале «престижа», через процессы лидерства и т.п. В этой среде образуются неформальные ассоциации (группы). Подобная организованность удовлетворяет социальные потребности индивида (в общении, признании, принадлежности) и контролирует его поведение (через общественное мнение). Эта социально-психологическая «организация в организации» мало доступна управлению, действующему прежними методами. Единственный путь воздействия на организацию лежит через включение в ее естественную систему и воздействие на мотивы, установки, потребности и интересы.

В этой связи следует сказать, что в разработке социально-психологических проблем производственных организаций богатый вклад внесли отечественные исследователи.

За исходную точку отсчета надо брать 1920-е гг., когда ученые провели ряд конкретных исследований совместной трудовой деятельности людей. Как и позже, в 1960-е гг., в этот период социологический подход формировался на пересечении нескольких дисциплин. С позиций социальной психологии методологические и экспериментально-методи-

ческие исследования коллектива проводили В.М. Бехтеров, В.А. Артемов, А.С. Залужный, Г.А. Фортунатов, Б.В. Беляев, Е.А. Бызов и др.

На какие проблемы было обращено внимание при изучении межличностных отношений в первичных производственных отношениях?

Было отмечено, что *отношения людей на производстве в рамках первичной группы формируются произвольно*. Например, люди в рабочей бригаде первоначально сходятся вместе часто случайно, преследуя интересы, не имеющие отношения к общению, но затем между ними устанавливаются тесные связи. Каждый участник такой первичной группы оценивает других и оценивается ими. Со временем возникает предпочтение и устанавливается шаблон влечений и отвержений. Различные комбинации межличностных ролей развиваются из реакции отдельных личностей друг на друга.

Попытка систематизировать основные межличностные роли показала, что существуют такие типы ролей: лидер, принимающий решения и пользующийся уважением; спокойный, трудолюбивый, усердный со склонностью к замкнутости; безответственный и своекорыстный. В числе других ролей были выделены: «козел отпущения»; «мастер на все руки», «белая ворона» и т.д.

Особенно плодотворны в этом направлении идеи Морено, который одним из первых провел эмпирическое исследование межличностных отношений. Его методика сравнительно проста. Он спрашивал каждого человека относительно каждого другого в группе, задавая вопросы о предпочитаемых и отвергаемых, и на этой основе устанавливал некий показатель интенсивности чувства. Полученную информацию он переносил на диаграмму. Морено исходил из того, что между участниками группы может возникнуть взаимное притяжение или взаимное отталкивание; возможно, что человек привлекателен для одних и неприятен для других; возможно также взаимное безразличие. Диады (группы из двух человек) возникают всякий раз, когда существует обоюдный выбор. Триады (группы из трех человек) могут возникнуть, когда все три человека нравятся друг другу, или когда один привлекает двух других, которые не особо интересуются друг другом, или когда два человека зависят от третьего, который эксплуатирует их. Морено говорил также об образовании своеобразных «созвездий», состоящих из естественного лидера и круга его последователей.

Каждый человек участвует в различных комбинациях первичных отношений. В каждом кругу он играет несколько от-

личительные межличностные роли. Для индивида эти круги представляют собой «значимых других», чьи суждения оказываются решающими для формирования его самооценки. Уровень собственного достоинства человека в большой степени зависит от реакции людей, связанных с ним лично, и человек не может позволить себе их разочаровать.

Было также выявлено, что на межличностном уровне важно постоянное, устойчивое воспроизводство таких состояний, как симпатии и притяжение, положительный эмоциональный фон общения, межличностная привлекательность, чувство взаимопомощи, сопереживания, соучастия, возможность в любой момент быть самим собой, быть понятым и положительно воспринятым (независимо от своих индивидуально-психологических особенностей).

В процессе функционирования производственной жизни межличностные отношения опираются на силу стремления к сотрудничеству с коллегами по работе. Социологи давно заметили, что такое общение во все большей мере влияет на все жизненные ситуации. Наряду с тем, что человек получает информацию из официальных каналов, он все чаще общается с окружающими его людьми по поводу этой информации, и ее окончательная оценка часто определяется мнением той неформальной группы, с которой он идентифицирует себя.

В концепции межличностных отношений отношения «человек – человек», «человек – группа» считаются ведущими. Они строятся на основе межличностной избирательности индивидуальных восприятий и связей, взаимных привязанностей, общих интересов и т.п. Главный же регулятор этих отношений – принятые в группе нормы поведения, «шкала престижа», лидерство и пр. В подобной организации-общине (коллективе) образуются неформальные ассоциации, коалиции работников. Все это соответствует социальным потребностям индивида в принадлежности к общине (коллективу). Отсюда же вырабатывается механизм социально-психологического контроля группы за каждым из своих членов, для чего группа использует как позитивные санкции (удовлетворение названных потребностей), так и негативные (осуждение).

Специфика сферы межличностных отношений состоит в том, что они предполагают наличие между партнерами полного информационного равноправия, при котором каждый из участников изначально имеет равные права в плане восприятия, корректировки и передачи любого рода социальной информации.

Межличностные отношения в зависимости от ситуации одновременно проявляют себя в различных видах *конформности*. Исследования показывают, что в советское время долгие годы постепенно формировался такой тип личности, который обладал высокой степенью конформизма, т.е. полного согласия с групповыми ценностями. Этот конформизм носил пассивный характер, так как общественная обстановка упорно и настойчиво подчиняла людей неким высшим соображениям, но будучи не состыкованной с личными интересами, порождала неверие, скепсис и цинизм в отношениях между людьми. Господствовал принцип «не быть, а казаться» – и он проник даже в святая святых – в нравственный мир человека.

В 1990-е гг. на конформность работника стали действовать другие рычаги: угроза безработицы, неопределенность с оплатой труда, господство групповых и частных интересов. Удовлетворение потребности во взаимопонимании, побуждение человека соотнести личные притязания с возможностями общества, организации, группы в настоящее время проходят серьезную модификацию, требуя от человека большой психологической перестройки.

Межличностные отношения сегодня отражают всю противоречивость и сложность процесса перехода к рыночным отношениям, образуя парадоксальные явления в сознании и поведении работников производства. Так, отзываясь позитивно и положительно о рыночных отношениях (их приход одобряют большинство – свыше 80%), люди категорически не приемлют методы рынка, ибо видят себя незащищенными от возможного произвола по отношению к себе как личности и выполняемой работе.

Анализ современных социально-психологических отношений в первичных производственных отношениях позволяет сделать вывод, что их роль в значительной степени модифицировалась и имеет тенденцию к расширению влияния при решении всех без исключения проблем повседневной жизни людей. Своевременный и оперативный учет этих изменений показывает реальные пути мобилизации человеческого фактора на основе создания благоприятного климата, рациональной организации взаимоотношений на производстве. Однако это требование не стоит абсолютизировать. Весьма показательным в этом отношении признание Р. Лайкерта, одного из ведущих представителей этой доктрины, который пришел к выводу, что не следует преувеличивать значение морального фактора для увеличения производительности труда: «На основе изучения, которое я провел в 1937 гг., я полагал, что

моральный фактор и производительность труда бесспорно находятся в прямой зависимости... Большие исследовательские работы, проведенные с тех пор, показали, что это представление оказалось слишком упрощенным».

Более обстоятельный анализ показывает, что любая производственная организация разделяется на несколько меньших единиц, каждая из которых обладает отличительной от других субкультурой. Эти неписанные законы возникают при спонтанном взаимодействии участников, и они обычно не санкционированы официально. Как правило, такие неформальные нормы развиваются там, где формальная социальная структура оказывается неадекватной. Они возникают, когда формальные предписания настолько негибки, что не позволяют эффективно действовать в конкретных ситуациях. Такие кодексы не обязательно неэтичны и незаконны, но иногда они отклоняются от официальных позиций.

Причиной деформирования социально-психологических отношений на групповом и индивидуальном уровнях является тот факт, что они отражают непосредственное восприятие человеком не только тех процессов, которые происходят в обществе, но и тех, которые рождаются в контактах с другими людьми на данном производстве. Этот аспект формируется в значительной степени под влиянием непосредственно окружающей человека среды и ситуаций, которые складываются в группе, коллективе и сообществе окружающих его людей. Особенно наглядно он проявляет себя в процессе совместных действий при предотвращении конфликтных ситуаций и снятии психологической напряженности, при мобилизации людей на решение общих задач.

На современном этапе в условиях перехода к рыночным отношениям во многом по-новому высветились проблемы межличностных отношений на производстве. С одной стороны, переход к более строгой деловой оценке взаимоотношений на производстве оздоровил их, перевел на нормальный язык взаимозаинтересованных контактов. С другой стороны, выявились и новые пороки, когда только чистоган, только прибыль, только экономические стимулы во многом определяют взаимоотношения людей. Характерно, например, что по данным всесоюзного исследования экономического сознания под руководством Ж.Т. Тощенко (1988 г.) на коллектив, на помощь товарищей по работе надеялись 45% людей, в то время как исследования В.Э. Бойкова в 2000 г. показали снижение значения этой ценности: только 12% работников производства заявили, что могут рассчитывать на помощь товарищей по работе.

7.3. Непосредственный руководитель и подчиненный: социально-психологические резервы

В ходе реализации доктрины человеческих отношений и особенно ее базовой характеристики – межличностных отношений – уже в 1930-е гг. исследователи и практики вышли на еще одну немаловажную цепочку, а именно – на взаимоотношения непосредственных руководителей (бригадиров, мастеров, начальников участков) и подчиненных им людей.

Реальный опыт эффективно функционирующих производств показывает, что решение социально-психологических проблем на производстве увеличивает производительность труда на 8–12, а в ряде случаев до 15–18%. Использование факторов социально-психологического характера позволяет оценить значение для эффективной производственной деятельности таких черт сознания и поведения человека, как стремление к сплоченности, умение сотрудничать, оказывать помощь, понимать устремления и интересы других людей и самым непосредственным образом влиять на производственную деятельность, которая во многом определяется и направляется руководителем – мастером, прорабом, начальником участка или цеха, зав. лабораторией и т.д.

Именно в этом звене на уровне частично официального, частично личноконтактного общения решаются проблемы совмещения характеров людей, осуществляется умелый подбор кадров, что проявляется в степени доверия, взаимозаменяемости, совместимости. На наиболее сложных и чрезвычайно ответственных участках функционирования производства создание условий для долговременной работы становится одновременно залогом формирования обстановки самоконтроля, когда человек представлен самому себе и от его отношения к порученному делу зависит успешность функционирования производства. Так, в условиях гибких производственных систем (высоких технологий) работнику доверяется такое оборудование, механизмы, приборы, эффективное и ответственное использование которых во многом определяется степенью доверия и совместимости людей.

Создание такой атмосферы еще не означает автоматической реализации этих возможностей. Их нужно использовать, направлять, что в конкретной ситуации зависит не столько от высших ступеней управления, сколько от непосредственного руководителя, своеобразного «сержанта производства», на глазах которого происходит повседневная трудовая жизнь подчиненных ему людей. Особое место и особая роль непосредственного руководителя в создании такой атмосферы.

редственного руководителя подчеркивается и тем, что в реальной жизни существуют производства с разным уровнем сплоченности, разным уровнем реализации общественных и личных целей. Поэтому наличие благоприятной атмосферы не исключает, а наоборот предполагает детальный и кропотливый анализ реальной ситуации на каждом конкретном производственном участке, что может осуществить только руководитель низового звена. Причем он может действительно использовать такие грани межличностных отношений, как сплоченность, сознательное понимание общественных интересов, профессиональная гордость и т.п., что и поныне представляют важнейший резерв производства, в первую очередь в его первичных звеньях.

Роль руководителя первичной производственной ячейки всегда была высока. В доиндустриальную эпоху он выполнял главным образом роль надсмотрщика, который контролировал все аспекты работы подчиненных ему людей. И само управление ориентировало их на подробнейшую регламентацию трудового процесса вплоть до мелочей. Эта контрольная функция постепенно совершенствовалась, уточнялась с целью обеспечить наиболее полную занятость работника. Следствием принудительных и унижительных методов стали многочисленные конфликты, а не рост производительности труда, на что ориентировались сторонники тщательной регламентации.

Согласно доктрине человеческих отношений *непосредственному руководителю предписывались принципиально новые функции: знать внутренний мир подчиненных ему работников, учитывать его стремления, намерения, желания, уметь согласовывать с аналогичными проявлениями сознания других участников трудового процесса.*

Время потребовало, чтобы на смену руководителю-контролеру, а затем руководителю-организатору пришел организатор-воспитатель, социальный инженер, главной задачей которого становится обеспечение каждого работника необходимыми условиями для бесперебойной, высокопроизводительной и качественной работы, для его возможно более полной идентификации с коллективом. Это также предполагает *делегирование полномочий* от вышестоящих органов управления к первичным трудовым ячейкам. Такая передача части функций управления вовсе не ведет к ограничению сферы деятельности высшего звена управления производством, как это может, на первый взгляд, показаться, а наоборот способствует решению многих социальных проблем производства,

которые наиболее наглядно проявляют себя в первичных производственных ячейках.

Время предъявляет к непосредственному руководителю все новые и новые требования. Если обобщить их в нечто единое, то становится очевидным, то таким интегрирующим понятием является авторитет, который, по данным Ю.Д. Красовского, на три четверти зависит от справедливости руководителя, его компетентности и трудолюбия, умения «вести себя с людьми», личного обаяния.

В настоящее время роль непосредственного руководителя стала существенно модифицироваться. Он стал обладать большими правами, особенно экономического характера, что не замедлило сказаться на улучшении трудовой дисциплины и ответственности. Однако в этой ситуации выявились более наглядно, как позитивные, так и негативные аспекты изменения этой ролевой функции. Позитивное начало позволяет увеличить объем организационной работы этого звена руководителей, уменьшая затраты его времени на снабжение, согласование своих решений во многих инстанциях. Но свобода в действиях может привести (и приводит) к печальным последствиям, когда в действиях мастера или прораба может возобладать личный или групповой интерес, не совпадающей с интересами других людей и даже интересами производства в целом. В условиях неурегулированного законодательства велика угроза произвола, от которого работник практически ничем не защищен.

Логика развития проблем взаимоотношений между непосредственным руководителем и подчиненным привела к разработке концепций лидера в производственных организациях, которые особенно ярко представлены многими теориями в социологии и психологии управления.

Этими теориями было доказано (а практикой подтверждено), что самый оптимальный вариант – совмещение статуса формального и неформального лидера. Более того, этика взаимоотношений в низовой производственной организации отвергает жесткое авторитарное руководство. В зависимости от ситуации лидерами могут становиться попеременно практически все члены коллектива. Это характеризует взаимоотношения как между коллегами, так и с непосредственным руководителем как гармонический тип взаимодействия, в котором устремления и желания человека проявляются с наибольшей свободой.

Что касается понятия лидера как руководителя, то здесь не всегда эту функцию выполняет непосредственный орга-

низатор производства. В 1970-х гг. Ж.Т. Тощенко, проводя исследование в крупнейшей строительной организации в Сибири – в Главкрасноярскстрое пытался выяснить, почему многие молодые руководители – мастера, прорабы, начальники участков – не справляются с порученным делом и вынуждены покидать свои посты. Смена руководителей была очень высокой – до 60% ежегодно от начального состава руководителей. Результаты исследований помогли выявить следующие уязвимые точки, которые не позволяли молодым руководителям стать не только организаторами, но и неформальными лидерами. Во-первых, молодые люди, окончив вуз, техникум и даже пройдя службу в армии, не обладали жизненным опытом, хотя бы равным тому окружению, куда они попали. Во-вторых, они напрямую реализовывали пожелания вышестоящих руководителей «навести порядок в бригаде» (мастерском участке, управлении). В-третьих, они не заботились (и их к этому не готовили) о том, чтобы знать некоторые исходные требования, как работать с людьми, как строить взаимоотношения с подчиненными, какие особенности характера следует учитывать в их производственной практике. И наконец, они не могли (не умели) дать реальную оценку взаимоотношениям в первичной производственной ячейке, где нередко продолжал работать бывший руководитель этого звена, который был снят с должности как нарушитель, например, бытовой дисциплины, но будучи профессионалом высокого класса имел большой авторитет среди коллег. Огромную ошибку делал молодой руководитель, если он сразу же стремился подчинить этого неформального лидера и, особенно если противостоял ему своими действиями. В результате молодой руководитель не выдерживал экзамен на «руководящую» зрелость. «ломался», и, что особенно печально, устранился от попыток вновь стать руководителем.

В должности руководителей первичного производственного звена огромное место занимает проблема создания сплоченных устойчивых общностей (коллективов) работающих. Но реальная, а не фальшивая сплоченность создается не в условиях подигрывания некоторым претензиям, не в политике «против кого» или «с кем против чего», не в делах незначительного масштаба, а вокруг перспективных и значимых целей. Эти цели призваны отражать долгосрочные интересы как производства, так и самих работников, влияющих на их жизнь. В ряде случаев могут возникнуть явления группового эгоизма, когда под флагом коллективных интересов преследуются цели, не совпадающие с интересами производства или его отдельных звеньев.

Анализируя деятельность руководителей этого звена на производстве, важно подчеркнуть такую их функцию, как защитников интересов подведомственных им групп. Эта функция может проявляться по-разному: как соблюдение предписанного технологий процесса производства, как защита прав работников, как отстаивание автономности в решении внутренних проблем коллектива, как справедливый арбитраж в конфликтных ситуациях и т.д.

Особое значение роль низового руководителя приобретает в процессе деятельности людей в специфических условиях. К таким видам можно отнести деятельность в замкнутых группах, в условиях ограниченного пространства (космонавты, подводники), где роль социально-психологических отношений не только коллег, но и руководителя приобретает колоссальное значение. В этих условиях ни с чем не измеримую актуальность приобретает психологическая совместимость членов коллектива, жизнь которых (не только трудовая, но и повседневная, сугубо личная) протекает на глазах других людей.

Таким образом, роль непосредственного руководителя, его взаимоотношения с подчиненными представляет собой важное звено в совершенствовании социально-психологических отношений. Эта роль проявляется по-разному. Но несомненно одно: без этого низового звена не могут быть выстроены все остальные уровни управления производством.

7.4. Звено «работник – администрация» в структуре взаимоотношений на производстве

Специфика этого звена связана с построением рациональной формализованной системы взаимоотношений на производстве. Этот аспект был зафиксирован еще Тейлором, но решался он в духе тех принципов, которые были характерны для того времени: начальник знает, что надо делать – дело подчиненного выполнять то, что ему приказал начальник.

Концепция социально-психологических отношений пересмотрела представление о роли руководителя среднего и высшего звена в эффективном функционировании организации и в принципах взаимоотношений с подчиненными. Заслуга доктрины человеческих отношений состояла в том, чтобы оспорить благодушные представления о способах организации труда путем запретов и упрямой веры в животворную силу команды. Однако и до сих пор на производстве не стало нормой,

когда руководитель совместно с подчиненными ищут ответа на поставленные жизнью проблемы.

Как показали исследования проблем демократических начал в управлении муниципальными и производственными процессами, существует парадоксальное противоречие: 62% руководителей признали необходимость советоваться с людьми, но лишь 16% пытались в практической жизни реализовать это положение.

Можно утверждать, что до сих пор так и не достигнута реальная степень доверительности между руководителем и подчиненным, не сформирована убежденность в том, что контакты на межличностном уровне необходимы обеим сторонам. Очень многие руководители не испытывают потребности беседовать с людьми, знать, что их волнует, каковы их заботы и тревоги, и на этой основе принимать соответствующие решения. По данным исследований в 1990-гг. можно судить о сложившейся ситуации. Хотя каждый второй опрошенный (50,6%) вносил предложения по улучшению работы своего коллектива, только 7,4% признали, что их предложения были осуществлены и еще 30,7% сказали, что частично их предложения были реализованы. Не изменилась эта ситуация и в условиях рыночных преобразований. Более того, она даже усугубилась – по данным исследований В.К. Левашова, лишь 4–6% ответили, что они могут влиять на дела производства. В этих условиях амбициозные утверждения типа «Я сам знаю, что народ хочет» приводят к определенному противопоставлению руководителей и подчиненных, обедняют демократию на производстве и самое главное – тормозят решение как экономических, так и социальных задач.

Выход из ситуации состоит в том, чтобы методологической основой для науки и практики стало понимание того, что *работник – не просто средство для реализации таких целей, как рост эффективности труда и достижение прибыли, а самодовлеющая ценность, которая предполагает необходимость считаться с его внутренним миром, не замыкающимся в кругу только производственных интересов. С точки зрения эффективности управления, для руководителя важным моментом можно считать рекомендации Ретлисбергера учитывать весь комплекс натуры работника, т.е. и эмоциональную сторону личности, и проблемы, интересы, потребности, установки каждого человека. Еще Мейо критиковал Тейлора за «игнорирование индивидуальности работников, вариаций, отклонений в их физических и психологических особенностях, влияющих на процесс труда».* Необходимо было учиты-

вать индивидуальность и интересы каждого работника, так как выяснилось, что наиболее эффективный контроль за работой исходит не «сверху», а от самого работника.

Иначе говоря, уже в 1930-е гг. выяснилось, что работник – не «винтик», его деятельность нельзя просчитать одними данными о материальной выгоде. Для работника могут быть куда важнее взаимоотношения в процессе труда.

Нельзя закрывать глаза на растущее противоречие между руководителями и исполнителями и при переходе к рыночным отношениям. Жесткое деление на «мы» и «они» ведет к серьезным последствиям. У рабочих и служащих оно порождает изживденческое настроение: мол, начальство все должно дать, обеспечить всем, и лишь тогда мы будем работать. С другой стороны, у некоторых администраторов возникает ощущение, что они много и успешно трудятся: по данным всероссийского исследования экономического сознания (В.Э. Бойков, 2001) они на 15–20 пунктов выше оценивали сдвиги на производстве, чем рабочие.

Установление доверительных взаимоотношений между руководителем и подчиненным вызывается объективной логикой решения кардинальных проблем в развитии производительных сил, требует глубокого понимания процессов, происходящих в индивидуальном и групповом сознании, противоречий, которые возникают на уровне межличностных контактов.

Было время, когда на производстве создавались специальные подразделения, занимающиеся стабилизацией коллектива. В условиях искусственного дефицита кадров это сводилось к уговариванию и убеждению работников, к агитации за преимущество работать именно здесь. Конечно, и в этой политике были свои находки, свои достижения. Но сейчас данная проблема перед руководителями стоит по-иному. Это уже проблема сохранения квалифицированных кадров, снижения последствий сокращения рабочих мест, забота о негативных последствиях перехода к рыночной экономике. Как показали социологические исследования 1990-х гг., уже по-иному складываются взаимоотношения между администрацией и рядовыми работниками. Последние (почти 60%) в той или иной степени выражают опасение стать безработными. Как следствие, грядет серьезное выяснение взаимоотношений, что в конечном счете оборачивается значительными осложнениями, конфликтами, вплоть до забастовки даже, как это было в конце 1990-х гг. – вплоть до захвата и ареста рабочими своих руководителей.

В настоящее время люди как никогда испытывают потребность быть уверенными в завтрашнем дне, в своем будущем благополучии. Долг руководителя – максимально содействовать этому.

Очевидно, что наличие вспомогательных психологических служб для регулирования внутривыпускных отношений необходимо. В любых условиях они демонстрируют жизнеспособность и высокую эффективность, ведут к уменьшению конфликтных ситуаций, увеличению ответственности руководителей всех уровней.

Следует отметить, что к 50–60 гг. XX в. использование социально-психологических ресурсов привело к еще одному важному выводу: необходимо говорить не об отдельных компонентах, а об их совокупности, что находит отражение в целенаправленном создании благоприятного социально-психологического климата.

Главная цель состоит в том, чтобы человек был удовлетворен содержанием своей работы, а руководство, в свою очередь, было бы удовлетворено качеством выполняемой работы.

Социально-психологическая атмосфера начинает складываться в первичной производственной ячейке, ибо без этого изначального звена она не может быть сформирована и на других уровнях производственной организации – в цехах, отделах, в целом на заводе или фабрике. В каждой первичной группе, а значит и в организациях на производстве, отмечал английский социолог и психолог Т. Шибутани, существует преобладающая «эмоциональная атмосфера», от которой часто зависит самочувствие человека и его поступки. Это может быть атмосфера сочувствия или ненависти, атмосфера может быть хорошей или мрачной, конфликтной или благоприятной и т.д. – в зависимости от сложившихся межличностных отношений. Действия, которые согласуются с преобладающим настроением, облегчаются, а те, которые с ним не согласуются, сдерживаются. Сети межличностных отношений являются, следовательно, агентами социального контроля – они представляют собой матрицу, внутри которой проходит жизнь.

Никакая совершенная организация труда в целом и рабочего места в частности, отличная система материального стимулирования не дадут работнику должного удовлетворения, если он не будет иметь возможность быть понятым и положительно воспринятым. Особо выделяется чувство защищенности. Когда работник знает, что в случае неудачи в сфере труда, быта, семьи за его спиной стоит его организация, коллектив,

которые обязательно придут к нему на помощь. На поведение работника также влияет общественная ситуация в целом, быт окружающих его людей, досуг работника и его окружения, его семья. Иначе говоря, то, что происходит на уровне межличностных отношений в низовых звеньях производства, не должно ускользать от внимания руководителей, напротив, должно быть предметом их постоянной заботы.

При таком подходе руководители призваны уделять внимание групповым ценностям, ибо без этого невозможно достижение научной организации управления. На практике это означает, что недостаточно создать организационную структуру, условия, обеспечивающие стимулирование лишь индивидуальных усилий рабочих. Необходимы меры, которые были бы прежде всего обращены к определенным социальным группам с учетом всем присущих им психологических и социальных особенностей. Доктрина человеческих отношений заменила «классическую» гипотезу «сбора» – «гипотезой стада». Если тейлоризм низводил человека до примитивного отношения, полагая, что ему все должно быть предписано и нет необходимости с ним считаться, то сменившая его концепция не идет дальше признания групповых, «стадных» наклонностей людей, продолжая в известной мере исходить из упрощенного представления о природе человека.

Исследования ВЦИОМ свидетельствуют, что при одинаковых условиях труда и сходном профессионально-квалификационном и образовательном составе там, где сложились нормальные взаимоотношения, регистрируются высокие, стабильно возрастающие показатели роста производительности труда. В бригадах, члены которых разобщены, имеет место обратная тенденция. В среднем различия составляют 40%.

Вместе с тем, как показывают результаты социологических исследований, уже в условиях перехода к рынку сдвигов по использованию социально-психологических факторов практически нет. Даже очень хорошие по ряду производственных характеристик коллективы не могут скрыть в целом далеко не благоприятную картину. Отмечая рост требовательности за своевременное выполнение заданий (на это указали почти 70% опрошенных), а также повышение спроса за дисциплину (мнение 73,5% опрошенных), только 0,5% работников признали, что улучшился микроклимат коллектива. Иначе говоря, в условиях рынка многие социально-психологические резервы не приведены в действие, на них не обращается должного внимания. Красноречив и тот факт, что только 1% опрошенных заявили о внимательном отношении к их нуж-

дам и запросам. Это тем более поразительно, что 26% опрошенных руководителей полностью, а 46% – частично согласны с тем, что просчеты в хозяйственной деятельности влияют на умонастроения людей, на психологический климат в коллективе.

Итак, в поле зрения руководителей должна быть постоянная забота о создании благоприятного социально-психологического климата на микроуровне – в первичном трудовом коллективе, в бригаде, на участке, в лаборатории. Именно там переплетаются судьбы людей, формируется желание и стремление максимально содействовать своему коллективу по работе или, наоборот, быть равнодушным к его целям и заботам.

Вместе с тем следует со всей решительностью поддержать точку зрения, которая предостерегает от преувеличения роли и значения социально-психологических отношений и настаивает на их рассмотрении в тесной связи с условиями и причинами, их порождающими. Один из главных выводов доктрины «человеческих отношений» состоит в признании влияния личной жизни человека на его трудовую деятельность. Но этот же принцип и подорвал эту доктрину. На производстве была перейдена грань дозволенного в проникновение частной жизни работников, преувеличены роль и значение чисто психологического фактора. Это признавал один из ярких разработчиков доктрины Д. Макгрегор. «Я полагал, например, – писал он, – что руководитель может успешно выполнять свои функции в качестве своего рода советчика по отношению к своей организации. Я думал, что смогу избежать того, чтобы быть «боссом»... Я надеялся увернуться от неприятной необходимости принятия трудных решений, принятия ответственности за один курс действий среди многих неопределенных альтернатив, совершения ошибок и вытекающих отсюда последствий. Я думал, что, может быть, я смогу действовать так, что все будут меня любить, что «хорошие человеческие отношения» прекратят все раздоры и несогласия. Я не мог бы быть более неправым. Потребовалось почти два года, пока, наконец, я начал осознавать, что руководитель не может избежать осуществления власти...».

Среди социально-психологических параметров развития производства – и это очень важно знать руководителю любого уровня – занимает вопрос об оптимальном размере первичной производственной организации. Практика показывает, что, с одной стороны, предпочтителен 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 коллективы осложняют работу организаторов производства, составление плана и контроль за его выполнением нередко становятся трудновыполнимой задачей. Опыт доказывает, что оптимальный размер односменной бригады – 7–15 человек, сквозной двухсменной – от 14 до 30 человек, а сквозной трехсменной – от 21 до 45 человек. Конечно, названные размеры первичных производственных коллективов – это не догма, но на данном этапе развития они позволяют более плодотворно использовать трудовые отношения, успешно решать возникающие проблемы, добиваться создания благоприятной обстановки в каждой производственной организации.

По мере своего развития теория человеческих отношений обогатилась не только общими, но и частными выводами при изучении отдельных социально-психологических проблем. К ним относятся проблемы инженерной психологии, психотехника, роль рабочих лидеров, стрессовые ситуации, не говоря уже о таких специфических явлениях, как социальные конфликты.

Не менее важным показателем успешности взаимоотношений «руководитель – подчиненный» является забота о функциях руководителей нижестоящих уровней управления как линейного, так и функционального характера.

Включенность руководителей в решение социально-психологических проблем, в преодоление напряженности и конфликта постоянно волновали как теоретиков, так и практиков. Так, Р. Лайкерт, один из наиболее известных представителей этой школы, пытался теоретически обосновать пути совмещения поведения малых групп с общими целями организации. Он исходил из того, что, поскольку малые группы обладают реальной властью над своими членами, «межгрупповое соперничество» может быть преодолено путем включения руководителей различных подразделений на каждом уровне в небольшие группы, в которых они станут совместно работать. В эти группы должны войти несколько руководителей равного уровня, а также руководитель, которому они все непосредственно подчинены.

Включенность руководителей в создание благоприятной моральной атмосферы на предприятии предполагает знание проблем, которые связаны с внешним и внутренним побуждением человека к более эффективному труду. Многочисленными исследованиями и практикой функционирования многих производств выяснилось, что в основе стимулов к активным трудовым усилиям может лежать не удовлетворенность,

а некоторая степень неудовлетворенности, вызванная несопадением различных статусов.

В соответствии с этим акцент в методах стимулирования был перенесен на форму коллективного стимулирования, начался поиск средства создания «искусственной почвы для культивирования необходимой морали», корпоративной культуры. Возможность эффективного стимулирования стали активно искать в способах овладения механизмом групповой сплоченности.

Внутренний источник сплоченности группы кроется в общности целей членов группы, в способности группы стать средством достижения этих целей. Чем глубже и серьезнее общий интерес, тем сильнее сплоченность группы.

Немалую роль в этом играет учет традиций, привычек, норм группы (коллектива), как важный фактор трудовой деятельности. Как считал Ретлисбергер, задача руководителя состоит в том, чтобы «освободить человека от эгоцентризма» и привести к корпоративному поведению, ввести общий «кодекс» обычаев и традиций. Это в настоящее время чаще называют корпоративной культурой.

В заключение подчеркнем: что *социальная практика доктрины «человеческих отношений» основывалась на принципе замены индивидуального вознаграждения групповым, а экономического – социально-психологическим*, что проявлялось в благоприятном моральном климате, удовлетворенности трудом, демократическом стиле руководства. *Принципиальный поворот данного подхода состоит в том, что человек стал приобретать самостоятельную ценность*. Впервые было обращено внимание на работника как личность, хотя, конечно, цель всех исследований и внедрения новшеств оставалась прежней – повышение производительности труда и увеличение прибыли предприятия. И еще одно немаловажное заключение: данная концепция *положила начало разработке новых социальных резервов повышения производительности труда: «патисипативное управление», «гуманизация труда», «групповые решения», «просвещение работников» и т.д.*

КОНФЛИКТУЮЩИЙ ЧЕЛОВЕК

Анализ, разработка и использование знания о социально-психологическом человеке привели к открытию и превращению в самостоятельный аспект конфликтующего человека или социального конфликта на производстве.

Долгое время в научной литературе и на практике конфликт на производстве рассматривался как деструктивное разрушительное явление. Все его формы – забастовки, стачки, пикеты, демонстрации – носили характер прямого, очевидно-го противостояния, в котором со всей остротой проявлялось столкновение интересов работодателей и наемных рабочих.

Именно на таком понимании конфликта строилась марксистская концепция революции: рост кризисных ситуаций на производстве ведет к тому, что они переходят в кризис всего общества, требующей замены политических и экономических основ государства. Этому соответствовал и лексикон, употребляемый представителями социалистической мысли – революция, революционная ситуация, классовая борьба, восстание.

Связь конфликта на предприятия (по своей сущности в большинстве случаев трудового) с социальными, политическими аспектами пугала многих исследователей и практиков. Общеизвестно, что именно возможные разрушительные результаты и последствия конфликтов, привели к тому, что и Тейлор, и Вебер отрицательно относились к ним и не рассматривали их как естественное явление в жизни предприятий и общества. Не избежал этого и Парсонс. В своих работах он пришел к пониманию конфликта как явления, несущего в основном разрушительные, разъедающие и дисфункциональные последствия. Это противоречило его мнению, что каждое общество – относительно устойчивая, хорошо интегрированная и стабильная структура, что функционирование социальной структуры основывается на ценностном консенсусе членов общества, обеспечивающем стабильность.

Но так как конфликт существовал, независимо от того, признавали его или нет, отрицательно оценивали или относились к нему как случайному срыву, реальная жизнь постоянно демонстрировала его различные формы и, соответственно, реакцию на них. Применительно к обществу вплоть до 20-х гг. XX в. конфликты находили отражение в восстаниях, бунтах,

революциях, революционных ситуациях. На производстве нередко в борьбе за свои экономические права использовались забастовки, стачки, митинги, пикеты вплоть до захвата предприятий. Реакция была однозначной – подавить, разрушить, принудить, подчинить себе протестное поведение как населения, так и работников производства. Иначе говоря, на ту сторону конфликта, которая выступала против политической или экономической власти, воздействовали силой, преследовавшей защиту интересов господствующего класса или определенной социальной группы.

1920-е гг. стали поворотным пунктом в отношении производственных (трудовых) конфликтов. Работодатели постепенно начали понимать, что конфликты можно подчинить и направить в необходимое русло. Именно в это время были предприняты **осознанные меры по их преодолению, предупреждению, предотвращению**. Среди этих мер наиболее часто употреблялись такие, как снятие руководителя с должности, повышение оплаты труда (чаще всего некоторым группам работников). Достаточно широко использовался метод «козла отпущения», когда искали лицо, которое можно было объявить виновником бед и неурядиц на предприятии.

Все это было определенной модификацией старого принципа «кнута и пряника» в управлении. Но специфика его использования, начиная с 1920-х гг., заключалась в том, что эти меры стали приобретать **характер осознанной концепции**, которая исходила из того, что: а) конфликт – неизбежный, естественный спутник развития производства; б) что он несет в себе не только негативный, но и позитивный заряд; в) что им можно управлять, ослабляя негативные последствия и усиливая позитивные.

Постепенное изменение трактовки сущности и содержания конфликта привело к тому, что он стал восприниматься как один из моментов производственной реальности, которую надо учитывать, прогнозировать, которой надо управлять. Главным достижением Конституции РФ (1993) явились провозглашение и защита прав и свобод граждан, в том числе свобода собраний, митингов и демонстраций и, что особенно важно, право трудящихся на забастовку.

Возникла **новая форма протестного движения, связанная с широкомасштабным переделом собственности**, охватившая крупные промышленные предприятия, в частности, Выборгский целлюлозно-бумажный, Ачинский глиноземный, Кузнецкий металлургический и Волховский алюминиевый комбинаты, Ломоносовский фарфоровый завод, Ивановский

маргариновый и Рязанскую швейную фабрики, ряд других предприятий РФ.

В 90-х гг. XX в. была создана самостоятельная отрасль знания – конфликтология (социология конфликта), которая занимает сейчас одно из видных мест в структуре социального знания.

8.1. Условия и причины возникновения конфликтов

Конфликты на производстве весьма разнообразны, однако всем им без исключения присущи некоторые общие характеристики.

Во-первых, необходимым условием конфликта является наличие, как минимум, двух противодействующих сторон, причем стороны понимаются предельно широко: ими могут быть индивиды, группы, классы. Важно отметить, что в отличие от вражды (войны), конфликт всегда происходит во взаимодействии двух или более сторон.

Конфликты отличаются от других социальных явлений тем, что необходимой предпосылкой их существования является наличие в обществе социальных групп, имеющих различные интересы. По справедливому замечанию К.Маркса, пока существуют классы, будут происходить конфликты. Именно поэтому социальные конфликты – явление неискоренимое. Как писал М. Вебер, конфликт нельзя исключить из социальной жизни.

Во-вторых, конфликт возникает при несовместимости (полной или частичной) целей и ценностей конфликтующих сторон. Обычно он возникает при наличии двух видов дефицита – позиционного (когда два субъекта не могут занимать одну и ту же позицию и соответственно выполнять одну и ту же роль) и дефицита ресурсов, тех или иных благ, на которые претендуют участники конфликта.

В-третьих, конфликт возникает только в том случае, когда стороны стремятся к получению выгоды за счет друг друга, вследствие чего конфликтное поведение выглядит как стремление ликвидировать либо, как минимум, поставить под контроль другую сторону. По мнению американского социолога К. Боулдикга, социально-трудовой конфликт – это форма противоборства, в которой участвующие в нем стороны признают, что они преследуют несовместимые цели.

В-четвертых, конфликтным оказывается такое взаимодействие, при котором усилия конфликтующих сторон на-

правлены на достижение взаимоисключающих и несовместимых целей (ценностей), что и приводит к столкновению друг с другом.

И, наконец, важнейшим аспектом конфликтных отношений является власть, ибо в конфликте всегда идет речь о попытке достижения, изменения или сохранения господствующей социальной позиции – способности контролировать и направлять поведение другой стороны.

Причины, создающие конфликтные ситуации, можно рассмотреть с позиций внутренних и внешних факторов. Поводом первых являются:

1) невыполнение руководством предприятия обязательств и обещаний, нежелание объяснить людям действительное состояние дел; 2) нарушение режима производства, организации труда, невозможность общественно значимого вознаграждения труда; 3) отсутствие результатов предметной заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха работников; 4) конфронтация аппарата управления и рабочих из-за несправедливого распределения материальных и других благ и услуг; 5) внедрение инноваций и радикальных преобразований без учета интересов работников; 6) подстрекательская деятельность неформальных лидеров.

Что касается внешних факторов, то к ним относятся: 1) дестабилизация обстановки в обществе, столкновение интересов различных политических групп, смена лидеров; 2) возникновение острого дефицита на товары первой жизненной необходимости; 3) ущемление социальных льгот в новых законодательных актах; 4) резкое несоблюдение и нарушение правовой и социальной защиты интересов работников производства.

К числу конфликтогенных факторов также необходимо отнести специфику производства. Социологи обнаружили известную корреляцию: к забастовкам тяготеют рабочие тех отраслей, где они сконцентрированы в относительно компактные и однородные профессиональные группы. Уже в силу профессиональной солидарности они демонстрируют большую способность к организации массовых действий. Речь идет о горняках, металлургах, транспортниках и т.д. Например, летом 1989 г. мощные социальные взрывы прогремели почти одновременно в крупнейших угледобывающих регионах: Кузбассе, Воркуте и Донбассе. Они стали началом крупномасштабного протестного движения в стране в целом.

Не меньшую роль играет и содержание конкретного вида труда. Известно, что чаще бастуют работники, занятые физи-

чески тяжелым, низко квалифицированным и поэтому мало привлекательным трудом. Нельзя игнорировать, по мнению, А.К. Зайцева, и другие факторы: экономическое положение и финансовые возможности предприятия, норму прибыли, размер и перспективы его развития, динамику внедрения новых технологий и социальных инноваций, отношение работников к активным формам защиты своих интересов, способность руководства компетентно выполнять административные функции.

Наряду с противостоянием «рабочие – администрация» конфликтные ситуации могут вспыхивать между администрацией и инженерно-техническим персоналом. Причины – различия в источниках и степени властных полномочий, уровне образования, возраста (конфликт поколений). Суть происходящего в том, что руководители и специалисты представляют разные социальные группы, имеющие разный социальный и организационный статус.

Таким образом, многообразие причин, способствующих возникновению конфликтов, порождает множество самих конфликтов. В реальной жизни никогда не бывает ситуации, чтобы конфликт был спровоцирован только одной группой причин – обычно они всегда существуют в тех или иных комбинациях.

Развитие событий в ситуации конфликта обычно идет следующим образом: во-первых, растет общее недовольство; ощущение дискомфорта; во-вторых, растет число обращений, однако отдельные конфликтные ситуации носят случайный характер. Появляются негативные оценки действий оппонентов, предвзятые мнения, неожиданные недоразумения, мелкие инциденты. Затем происходит стихийная дифференциация группировок, столкновение мнений. И, наконец, появляются лидеры, способные выразить суть происходящего, идет поиск «врага». Формируются первые требования, растет уровень напряженности, в том числе и эмоциональный. Теперь остается последнее – повод или инцидент, чтобы конфликт вспыхнул. А этим поводом может стать любое событие – очень серьезное и значительное, вроде сокращения рабочей силы на предприятиях, или незначительное, вроде ссоры по поводу внеурочного задания в одном из цехов предприятия или отказе в предоставлении отпуска. Поводом могут стать самые важные события или любой пустяк: неосторожное слово, замечание, критика, т.е. разнообразное события, суть которых сводится к одному – быть спусковым крючком. Иногда таким поводом становится преднамеренная, а иногда и тща-

тельно спланированная провокация, цель которой – активизировать конфликтную ситуацию. Начинают формироваться субъекты конфликта.

Современная конфликтология подразделяет всех участников конфликта на основных (прямых) и косвенных.

Основные участники конфликта – это всегда прямые, непосредственные стороны, участвующие в противоборстве. Им принадлежит решающая и наиболее активная роль в его возникновении и развитии. Основные участники конфликта являются его главными действующими лицами, и противоречие именно их интересов лежит в основе противоборства. Поэтому основных участников именуют субъектами или оппонентами (от лат. *opponens* – возражающий) конфликта. В связи с потенциалом или мощностью, которым обладают стороны, участвующие в конфликте, выделяют такое понятие, как *ранг оппонента*. Чем больше у участника конфликта возможностей влиять на ход противоборства, тем выше его ранг. При этом ранжирование можно производить по разным основаниям: политической и экономической мощи, ресурсному, административному или информационному потенциалу и т.д. Ранг участников конфликта непосредственно связан с их социальным статусом – положением, занимаемым в обществе в соответствии с профессией, возрастом, семейным положением и социальной ролью участника конфликта. В различных конфликтных ситуациях бывает востребован и различный потенциал участников конфликта.

К не основным участникам конфликта относятся все остальные. Их часто именуют косвенными участниками, или третьей стороной. По определению им принадлежит второстепенная и вспомогательная роль в возникновении и развитии конфликта.

В реальной жизни грань между основными и не основными участниками часто оказывается подвижной и относительной. Диалектика состоит в том, что в процессе развития конфликта основные и не основные действующие лица могут меняться местами.

Роль не основных участников конфликта может быть как конструктивной (положительной), так и деструктивной (отрицательной) – они могут способствовать не только разрешению или предупреждению конфликта, но и его обострению и дальнейшему развитию. При этом результат вмешательства не основного участника в конфликт может и не совпадать с его целями.

Среди косвенных участников конфликта следует выделить такие группы, которые специально создаются для поддержки

того или иного субъекта конфликта. Они называются *группами поддержки*. Наглядным примером таких групп и их роли могут служить различные объединения, кружки, поддерживающие того или иного кандидата в депутаты в его предвыборной борьбе.

Субъекты возникновения и развития конфликта могут быть представлены как инициаторы (зачинщики); как организаторы; как пособники; как посредники (медиаторы).

Говоря об *инициаторах (зачинщиках)*, имеют в виду тех участников конфликта, которые берут на себя инициативу в его развязывании между другими лицами или группами. Ими могут быть как отдельные лица, так и различные объединения, как основные, так и не основные участники. После того как конфликт возник, инициатор конфликта может и не участвовать в нем. Человек, затеявший склоку в коллективе, может затем уйти в тень или вообще уволиться с работы, а конфликт будет продолжаться и без него.

Что касается *организаторов*, то это группа (или отдельное лицо), разрабатывающая общий план противоборства с целью разрешения противоречия в свою пользу. Организовать конфликт – значит, продумать всю его динамику таким образом, чтобы предполагаемые выгоды в результате его окончания были больше, нежели потери. Организаторами могут выступать как основные, так и не основные участники (пособники) конфликта.

Такие участники конфликта, как *пособники* помогают в его развязывании, организации и развитии. Пособниками могут выступать как латентные группы лиц, так и специально созданные, а также отдельные личности. Помощь, оказываемая пособниками, может носить самый разный характер: материальная, идеологическая, нравственная, ресурсная, информационная, административная и т.д.

И, наконец, *посредники* (медиаторы) обычно ассоциируются с третьей стороной в конфликте или его косвенными участниками. Роль посредника – это роль авторитетного помощника, призываемого субъектами конфликта для разрешения проблемы. В этой роли могут выступать как отдельные лица, так и организации и уполномоченные государства. Важная черта посредника – его авторитет, признанный обеими сторонами конфликта. Поэтому в качестве медиатора могут выступать только люди или подразделения организации, которые выбираются обоими субъектами конфликта. При этом в качестве посредника могут выступать как официальные лица, так и неофициальные.

Цель посредничества – добиться прекращения конфликта путем нахождения компромисса между его оппонентами. Посредник должен обладать для этого соответствующими качествами: умением вести переговоры, мудростью, специальными знаниями, культурой общения, высокими нравственными принципами. Он призван занимать нейтральную позицию по отношению к его участникам даже в том случае, когда его личные симпатии или убеждения идут вразрез с позицией какой-либо из сторон. В противном случае одна из сторон откажется от такого посредника. В отличие от третейского судьи, которому принадлежит право вынесения окончательного решения, посредник таким правом не обладает. Его задача – организация и обеспечение переговоров, помощь сторонам конфликта в достижении согласия. В этом посредник также отличается от арбитра, который выносит вердикт и обладает большой властью, хотя его решение и не является окончательным, как у третейского судьи, и может быть обжаловано в вышестоящих инстанциях.

Реальные формы проявления конфликтов можно классифицировать по тем конкретным носителям, которые действуют на предприятиях в виде определенных социальных групп. В соответствии с этим конфликты подразделяются на: 1) конфликты между рядовыми работниками и администрацией; 2) конфликты между работниками различных социально-профессиональных принадлежностей; 3) конфликты между работниками различной квалификации, возраста; 4) конфликты между рабочими и государственными органами.

При всех проявлениях конфликтов его субъекты имеют противоположные, взаимоисключающие цели. Как правило, они пытаются добиться их в ущерб или за счет другого, ибо основой любого конфликта являются накопившиеся противоречия, объективные или субъективные, реальные или иллюзорные.

Конфликты могут разрастаться как по вертикали (между различными уровнями руководства и подчинения), так по горизонтали (когда в конфликте участвуют люди приблизительно одного служебного уровня, не находящиеся в подчинении друг у друга). Однако большинство конфликтов (70–80%) смешанные. В таком облики они чаще всего несут в себе опасный разрушительный потенциал, сопровождающийся сложными эмоциями, искажениями объективной информации и агрессивными акциями.

В этой ситуации в конфликтах сталкиваются интересы различных людей или социальных групп. Конфликт – это

противоборство для единоличного обладания общей для многих целью, и каждый участник этой борьбы убежден в своем праве монопольного обладания. А если достижение заветной цели блокировано, то человек или группа испытывают острое чувство неудовлетворенности, обиды, «уходят в себя» или прибегают к активному протесту.

Насущной необходимостью для определения конфликта является его соотнесение с другими процессами в производственных организациях, имеющие как схожие функции так и специфику.

Прежде всего следует сопоставить понятие «конфликт», «противоречие», «напряженность», которые не всегда различаются и в теории, и на практике. Что касается противоречия, то в отечественной литературе иногда смешиваются два подхода к его определению – американский и европейский (последний фактически идентичен российскому). В американской социологии конфликтом называется практически всё, что вызывает не только открытое противоборство, но и в любые трения, споры, несогласия, расхождение во взглядах и способах их преодоления. Иначе говоря, противоречие идентифицируется с конфликтом. С этим вряд ли можно согласиться, ибо при таком подходе вся наша жизнь во всех ее проявлениях превращается в конфликт, в сплошную борьбу по поводу любых разногласий. Разве можно обычное сопоставление взглядов по решению тех или иных проблем, при их несовпадении называть конфликтом? Особенно когда это касается повседневных вопросов организации рудовой и повседневной жизни? В ином случае придется согласиться с Гоббсом, который олицетворял жизнь в обществе и государстве с «войной всех против всех». Скорее правомерно говорить, что есть немало противоречий, которые, будучи продиктованы реальной ситуацией, решаются без обострения в повседневной жизни. Таким образом, *конфликт – это особая форма проявления противоречий, когда его компоненты вступают в противоборство, ведущему к устранению позиций одной из сторон (и даже самой стороны), к подчинению своей позиции или принципиальной уступке.*

Понятие «напряженность» можно рассматривать как ступень в возникновении конфликта. Но это еще не конфликт, ибо не всегда напряженность перерастает в конфликт. Это, скорее всего, его возможная предтеча, особая форма проявления противоречия. Иначе говоря, социальная напряженность представляет собой противоположность интересов и понимается как предконфликтная ситуация, меняющаяся во времени.

Она базируется на позиции «мы и они» как «свои и чужие» и нацелена на то, чтобы устранить, подчинить или поставить под контроль другую сторону. Социальная напряженность – это результирующая трех взаимосвязанных факторов: неудовлетворенности, способов ее проявления и массовости. С учетом всех факторов разрабатываются средства-индикаторы для обнаружения и измерения уровня нарастания социальной напряженности, для чего обычно оценивается степень удовлетворенности работника в таких социальных потребностях, как жилье, бытовые и санитарно-гигиенические условия на производстве, возможности отдыха, его оценка вознаграждения, содержания и условий труда и т.д.

Очень часто возникает проблема разграничения конфликта с такими близкими по значению понятиями, как соперничество и конкуренция, а конфликтного работника с конкурирующим сотрудником. Социологи Р. Мак и Р. Снайдер придерживаются мнения, что понятие конфликт гораздо шире по содержанию и объему, чем схожее с ним понятие конкуренция.

В такой трактовке проявляются подход американской социологии, трактующей конфликт предельно широко. С позиций отечественной и европейской социальной мысли с ним согласиться невозможно, ибо соперничество (быть лучшим по профессии и квалификации) и конкуренция (стремление занять более высокую ступень в социальной и профессиональной карьере) далеко не всегда протекают в форме, когда позиции сторон несовместимы, противоположны или даже враждебны.

Понятия «конфликт» и «конкуренция» связаны и иногда отождествляются. Однако конфликт отличается от конкуренции осознанность противоречий и направленность действий его участников друг против друга. Конкуренция (например, соперничество на рынке товаров различных фирм или конкурс на занятие руководящей должности) может иметь место и без знакомства конкурентов друг с другом и осознания несовместимости их целей. Кроме того, при конкуренции возможны параллельные действия сторон, их неосознанное соперничество, опосредованное другими людьми. Следовательно, не всякая конкуренция есть конфликт. Однако если действия конкурентов осознаны и непосредственно направлены друг против друга, то их взаимодействие является конфликтом.

В этой связи правомерно рассматривать конфликтного работника как особую разновидность «конкурирующего сотрудника». Конфликтный работник осознает несовместимость своих настоящих или будущих социальных позиций (или

состояний) с другими сторонами, участвующими в конфликте, и занимает позицию, несовместимую со стремлениями других. В то же время конкурирующий и соперничающий с другими работник, как правило, добивается своих целей, не обязательно желая такой ситуации, когда его позиция несовместима с аналогичными позициями других участников этого процесса. Иначе говоря, соперничество и конкуренция представляют другие грани, другие аспекты противоречия и могут рассматриваться внутри его как однопорядковые наряду с конфликтом.

В некоторых работах конфликт соотносится с понятием «агрессия», с чем тоже трудно согласиться. Все же это скорее определение стадии в развитии конфликта, которая приобретает свои специфические черты и особенности.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать следующий вывод: каждый трудовой конфликт представляет собой особое проявление социального конфликта в рамках нарушенного производственного взаимодействия.

Конфликт выступает как способ обнаружения неполадок в социальном организме производственной организации, выполняя диагностическую функцию. Он также нередко выступает в роли генератора новых структур, норм, ценностей. Наконец, способствует получению информации об окружающей среде, что выступает в качестве одного из условий для выбора способа разрешения накопившихся проблем, выполняя прогностическую функцию. Несмотря на чисто внешние различия, определяемые временем и предметом спора, все трудовые конфликты можно рассматривать как проявление противостояния двух или нескольких групп, обладающих противоположными (или несогласованными) интересами в процессе трудового взаимодействия.

8.2. Сущность и содержание трудовых конфликтов

Слово «конфликт» (от лат conflictus – столкновение) в русском языке стало употребляться сравнительно недавно. По крайней мере, в толковом словаре В.И. Даля оно еще отсутствует. К понятию и трактовке конфликта не сразу подошли и в западной социальной мысли. Долгое время исследователи, политические деятели, практики оперировали отдельными характеристиками явлений, которые впоследствии были отнесены к конфликту. В соответствии с этим вплоть до XIX в. часто использовались такие понятия, как «восстание», «рево-

люция», «бунт». В XIX в. в производственной жизни появились и постепенно закрепились такие формы конфликта как забастовка, стачка, демонстрация, затем дополненные пикетами, митингами и т.д.

Осознание того, что этот класс явлений может быть обозначен одним термином, охватывающим их многообразие, пришло на грани XIX–XX в., что затем нашло отражение в научной литературе. Именно исследование этих разрозненных феноменов привело к выводу, что все виды конфликтов представляют собой неотъемлемую часть истории общества и производства, что они рождены не только субъективной деятельностью, сколько объективными причинами, что они не выдумка и произвол каких-то людей или их объединений, а органичная часть самой жизни.

Если конфликт рожден самим обществом, значит, это явление не случайное, не эпизодическое, оно в таком случае содержит не только негативные моменты.

Отрицая трактовку конфликта как явления враждебного, нежелательного, олицетворяющего только агрессию и вражду, Т. Зиммель считал, что «конфликт очищает воздух», что он «есть форма социализации». Другие исследователи утверждали функциональность социального конфликта наряду с кооперацией. Например, Л. Козер писал, что определенная степень конфликта является существенным элементом в формировании групп и устойчивости групповой жизни. Позднее Р. Дарендорф вторил ему, трактуя «политику свободы как умения сожительствовать с конфликтом». Таким образом, конфликт рассматривается в качестве естественного и неизбежного элемента целостности социальных отношений. Конфликт присущ всем уровням и сферам жизни социальных систем и не может рассматриваться ни как девиантное поведение, ни как патология.

В советской (российской) литературе можно также найти самые разные оценки конфликта – от крайне отрицательных до положительных. Однако в целом происходит постепенная переоценка роли конфликта, признание его необходимости и полезности, принадлежности конфликта к нормальным общественным явлениям. Так, Д.П. Кайдалов и Е.И. Суименко пишут: «Чем выше уровень социально-психологической культуры коллектива, в первую очередь его руководителя, тем большее место могут иметь в жизни этого коллектива деловые, конструктивные конфликты».

По имеющимся в мире наблюдениям управляющие тратят до 25% времени на урегулирование различных конфликтов.

В современной конфликтологии (А.В. Дмитриев, А.Г. Здравомыслов, А.И. Пригожин, В.Н. Степанов, В.Н. Шаленко) конфликт рассматривается как свойство социальных систем. Ему приписывается не только разрушительный, но и интегративный эффект, усиление внутригруппового единства, рост инновационного потенциала, накопление полезной информации о факторах и причинах, интересах и оценке проблемной ситуации, позициях и программах выхода из конфликта, обеспечение согласия в понимании жизненно важных проблем и способов их решения. Конфликт можно рассматривать как форму общения между предпринимателями и работниками, выполняющей функции создания и поддержания баланса сил (в том числе власти), социального контроля и пр. По мнению А.К. Зайцева, конфликт не есть противоположность порядку.

В целом в научной литературе это понятие имеет большое количество определений и объяснений его содержания. Если их обобщить, то в большинстве случаев *конфликт определяется как столкновение сторон, мнений, сил; высшая стадия развития противоречий в отношениях между людьми, социальными группами, социальными общностями, социальными институтами, которая характеризуется усилением противоположных тенденций и противопоставлением их интересов.*

В других ситуациях конфликт определяется как *отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами.* Каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же самое.

Обилие и разнообразие определений конфликта, в том числе трудовых, нельзя объяснить только тем, что науку не может надолго удовлетворить любое однозначное определение. Наш объект анализа оказывается исключительно сложным, подвижным и многомерным явлением.

Сопоставление различных точек зрения позволяет высказать мнение *о природе и специфике* тех конфликтов, которые относятся *к сфере производства, сфере трудовых отношений.* В самом общем виде их можно определить как острые противоречия между, во-первых, работодателем и наемным рабочим, во-вторых, как процесс развития и разрешения противоречивых целей и интересов различных групп работников. Нам кажется спорным относить внутриличностные конфликты к производственным. По крайней мере, их нельзя считать таковыми. Как мы говорили выше, противоречия, которые

возникают в реальной жизни работников, не всегда означают остроту, под которой подразумевается необходимость кардинального решения спорных вопросов.

Поэтому к особенностям трудовых конфликтов можно отнести, во-первых, то что в их центре стоят трудовые отношения, которые выходят на коренные интересы его участников. Во-вторых, конфликты на производстве не сводятся только к проблемам экономического человека, проблемам оплаты и вознаграждения за труд. Они гораздо объемнее и охватывают более широкий круг вопросов, касающихся повседневной жизни (быта, отдыха, здоровья). В-третьих, конфликт надо отличать от других форм конфронтации (споры, разногласия при обсуждениях, различные точки зрения и т.д.), которые могут быть следствием:

- 1) отсутствия согласия (например, между участниками трудового процесса);
- 2) противоречивости интересов различных групп и индивидов;
- 3) коллизий моральных или правовых норм;
- 4) соперничества (например, за звание лучшего по профессии);
- 5) соревнования (например, за звание лучшего по профессии);
- 6) инцидента, который может возникнуть как по инициативе оппонентов (или одного из них), так и независимо от их воли и желания, вследствие каких-либо объективных обстоятельств (например, выпуск бракованной продукции), случайности (например, ошибки, совершенной руководителем из-за незнания психологических закономерностей функционирования человеческих групп и коллективов).

В-четвертых, трудовой конфликт выступает как один из способов обнаружения каких-либо неполадок в социальном организме производственной организации, что приводит администрацию предприятия к необходимости подготовки и принятию решений по реорганизации существующих структур, проведению реформ. В этом смысле можно говорить о выполнении конфликтом своей диагностической функции.

В-пятых, конфликт выполняет роль генератора новых структур, норм, ценностей после разрушения того, что не прошло проверку временем, общественной практикой.

И, наконец, развивающийся конфликт между отдельными элементами организации способствует получению информации об окружающей среде, что выступает в качестве одного из

условий для выбора стратегии разрешения конфликта и определяет траекторию развития производственной организации в будущем.

Как зарождаются и в чем проявляются особенности формирования и протекания предконфликтной стадии? Как начинается конфликт? Очевидно, что сразу никогда и ничего не бывает. Есть какие-то события, обсуждения, действия, которые предшествуют открытому столкновению сторон. Существуют различные способы определения симптомов надвигающегося конфликта.

Симптомы конфликта проявляются в поведении работников следующим образом: а) увеличение (значительное или резкое) нарушений трудовой дисциплины, выражающееся в неявках на работу, в явном или скрытом несоблюдении технологического цикла, нарушении ритма выпуска продукции, игнорировании распоряжений руководителей; б) низкая удовлетворенность трудом, выражающаяся в недовольстве условиями и организацией труда. Иногда это подкрепляется аргументацией и ссылками на здоровье или пьянством как способом ухода от действительности; в) возрастание дезорганизующих и противоречивых процессов, порождаемых активностью неформальных групп, хищниками, распространением дезинформации в виде слухов, домыслов и т.д.

Все эти симптомы, говоря о том, что есть проблемы, но не говорят о том, какие это проблемы и как их решить.

Симптомы постепенно превращаются в различные формы проявления неудовлетворенности существующим положением (ситуацией), что можно назвать процессом нарастания напряженности. Увеличивается фон напряженности, возникают отдельные конфликтные ситуации, растет число обращений и предложений решить спорные вопросы. Одним из основных показателей является индикатор тревоги – показатель неудовлетворенности состоянием дел на производстве, который можно получить при помощи социологических опросов. Так, по мнению экспертов, если этот индикатор колеблется в пределах до 8% сотрудников (рабочих и специалистов), то это можно считать нормой. Если же индикатор достигает 15–18%, это является показателем растущей напряженности. Индикатор, достигший предела 30%, говорит о предконфликтной и конфликтной ситуации. Индикатор в 45% – показатель кризиса, той точки, с которой начинается распад организации.

8.3. Типы и формы трудовых конфликтов

В научной литературе имеется много подходов к классификации конфликтов.

Если брать за основу функции, то разграничение типов трудовых конфликтов будет следующим:

Социально-экономический – конфликт, возникающий на основе разногласий в оплате, стимулировании и вознаграждении за труд.

Административно-управленческий – конфликт, который затрагивает интересы большинства членов организации и возникает в результате рассогласования формальных организационных начал и реального поведения ее членов.

Производственно-технологический – конфликт, чаще всего возникающий в связи с низким уровнем организации труда, плохой материально-технической базой предприятия.

Социально-охранительный – конфликт, причиной которого нередко являются плохие бытовые условия, недостаточной обеспеченности социальными льготами.

Социально-психологический. Последний тип конфликта наиболее сложный. Он делится на четыре подтипа: межличностный – возникающий между членами коллектива по поводу личных, эмоционально-психологических взаимоотношений; внутрличностный – переживание состояния повышенной напряженности, стресса в результате неудовлетворенности своим положением на производстве; внутригрупповой – возникающий между членами отдельных профессиональных или технологических групп (микрогрупп); межгрупповой – возникающий между формальными и неформальными группами (Г.И. Козырев).

Значимость выделенных функций конфликта в значительной мере усиливается в условиях становления рыночной экономики, когда меняется сама суть трудовых отношений. Эти изменения несут многоуровневый характер и затрагивают практически все аспекты социальных отношений на производстве. Хотя между конфликтами нет четкой, ясной границы и зачастую невозможно сказать, где заканчивается один конфликт и начинается другой, разграничивать конфликты необходимо в связи с двумя обстоятельствами:

1. Когда происходит незаметный перенос личных отношений на производственные, перенос отрицательных эмоций, возникающих в процессе организационных столкновений, на оценку личных качеств, характера людей;

2. Когда первоисточник конфликтов находится за пределами организации. В этой ситуации некоторые конфликты могут быть необходимы для преодоления препятствий на пути развития организации.

Социально-трудовые конфликты можно классифицировать по источникам возникновения и их содержанию. В соответствии с этим, во-первых, выделяются мотивационные конфликты, которые возникают тогда, когда, как правило, недооцениваются потребности, к примеру, финансовой обеспеченности. Острой проблемой в сфере оплаты труда начиная с 1990-х гг. была несвоевременность ее выплаты. Всероссийский опрос (РНИС и НП, 1998) показал, что заработную плату не получали два и более месяцев подряд на государственных предприятиях 54,2%, а на частных – 22,7%. Но среди должников были и «рекодсмены». Так, по данным В.Я. Гельмана, в середине 1998 г. в Новосибирском институте автоматических систем заработная плата не выплачивалась 26 месяцев, на дальневосточном оборонном предприятии «Большой камень» – 14 месяцев, в марийском АО «Электросигнал» – 12 месяцев, на оборонных предприятиях Свердловской области долги по заработной плате колебались от 5 до 12 месяцев. Перебои в выплате заработной платы носили системный характер. Слушай задержки заработной платы имеют место и сегодня.

Проблема заработной платы в той или иной степени затрагивает большую часть населения страны. Оттеснив все другие проблемы, она выдвинулась на первый план и занимает лидирующее положение. Позиция человека труда в этом конфликте не всегда защищена. Все, что ущемляет чувство собственного достоинства, пробуждает энергию, нацеленную на конфликт (В. Зигерт).

Во-вторых, конфликты возникают тогда, когда на предприятии недостаточно развиты контакты работников с администрацией, нет развитого информационного поля. Как следствие – непонимание, неверная интерпретация информации и т.п.

В-третьих, конфликты возникают, когда работнику приходится играть сразу несколько ролей, которые еще и не удается гармонизировать. Тогда ролевых конфликтов не избежать. Например, если один из работников получил повышение по службе, то ему приходится быть и руководителем для своих сослуживцев и оставаться с ними за «своего».

В-четвертых, это конфликт власти и безвластия, когда человек ставит перед собой цели, условия их реализации. Постоянное стремление к новому и невозможность реализовать свои цели, постепенно обостряют ситуацию. Производство

страдает, если руководитель предприятия не может добиться признания своей позиции.

И, наконец, это конфликты-фантомы, где их источником выступает что-то существенное в воображении людей. Справиться с ними бывает намного сложнее, чем с реальными конфликтами. Столкновения на производстве, которые в конечном итоге ни к чему не приводят, отравляют жизнь многим, тем более, что некоторые действия получают неверную интерпретацию.

Конфликты в личной жизни работников (развод, семейные ссоры) также влияют на производство, они ведут к снижению заинтересованности, работник делает гораздо больше мелких ошибок, появляется невнимательность, его поведение становится неколлегиальным.

Монокаузальные конфликты, т.е. имеющие в своей основе только одну причину, редки. Поэтому нельзя ограничиваться тем, что лежит на поверхности, а следует анализировать глубже, искать скрытые причины, не упускать сопутствующие мотивы.

Формы конфликтов олицетворяют те фактические акции, способы и методы, к которым прибегают ее участники, в первую очередь те, кто считает себя страдающей стороной.

Рассмотрим сначала форму крайнего проявления трудового конфликта – забастовку. Забастовочное движение уже давно стало постоянно действующим элементом в механизме поддержания социальной напряженности. Существует два подхода к определению понятия «забастовка». Согласно первому – забастовкой следует считать прекращение социально-регламентированной деятельности, вызванное внешним поводом или внутренним противодействием ее субъектов.

Другая позиция исходит из положения о том, что социальный протест работников на производстве нельзя всегда сводить к забастовкам: существуют разнообразные скрытые формы сопротивления работников несправедливости, вызванной действиями администрации.

Забастовки могут быть политические, экономические, социальные, которые происходят и на уровне предприятия. Последние – самые трудные. Их можно поделить на традиционные – прекращение производства, когда работники покидают предприятие; «итальянские» (работа по правилам), т.е. выполнение всех обязанностей строго по требованиям технологии, вследствие чего блокируется нормальный темп производства и оно останавливается. Суть такой забастовки – в противоречии формальной и неформальной организации

производства; по типу «замедления работы»; пульсирующие, что связано с частичным прекращением работы (например, на один час в смену); «оккупационные» – прекращение работы и выдвижение требований; работники остаются на местах. При высокой организованности иногда доходит до захвата предприятий и приостановки любой деятельности на них. Существует достаточно жесткая связь между ростом задолженности по заработной плате и интенсивностью забастовочного движения.

Забастовки различаются по степени организованности, обоснованности и реалистичности требований бастующих, возможности разрешения заложенной в их основе проблемы.

Наряду с такой формой конфликта, как забастовка используются пикеты, которые выражают специфическую форму протеста, в основном пассивную. Как правило, они имеют две цели: оказать давление на работодателей и мобилизовать общественное мнение. Пикеты скорее оказывают нравственное, психологическое воздействие, которое может привести к полной или частичной потере авторитета руководителей, к их моральному осуждению. Стоит отметить, что эта форма действия в условиях устоявшейся демократии, высокого влияния общественности (гражданского общества) и практически малорезультативна в условиях произвола, который характерен для экономической жизни современной России.

Иногда делаются попытки решить трудовые конфликты при помощи демонстраций, манифестаций. При этом обычно к социально-экономическим требованиям добавляются и политические. В этих случаях давление оказывается не только на предпринимателей, но и на государство в лице его местной и региональной власти, когда последних заставляют вмешаться в спор между работниками и работодателями. В этом виде конфликта нередко принимают участие профсоюзы, политические партии, которые используют их для достижения не только интересов рабочих, но и своих целей, в том числе закрепления своей электоральной базы.

Формой конфликта могут быть оскорбления или малоконтролируемые поступки. В этой ситуации руководитель часто возмущается несправедливостью, неправомерностью действий подчиненных, их неблагодарностью, ищет и обычно успешно находит оправдание своей позиции и своим поступкам.

По-прежнему одной из форм проявления конфликта являются письма, требования, декларации, обращенные к правительству, федеральным и местным органам власти, общественности. Для придания гласности очень эффективно привлечение средств массовой информации, которые доводят

до сведения населения причины конфликта, а также требования, с которыми выступают бастующие.

В условиях рыночной экономики стали использоваться такие экстремальные формы протеста, как индивидуальные и групповые голодовки, которые направлены на нанесение ущерба себе, чтобы вызвать сочувствие, сопереживание и даже возмущение общественности ситуацией на акционерных и частных предприятиях. Применяются и другие экстремальные формы протеста, такие как блокирование дорог, перекрытие автомагистралей, взлетных полос и железнодорожных путей.

8.4. Управление конфликтом

В зависимости от характера конфликта – негативный ли он или несет в себе противоречивый заряд, соединяющий как положительные, так и отрицательные моменты, вырабатываются и разные методологические стратегии воздействия на этот феномен.

Представители школы «человеческих отношений» склонны считать, что конфликта должно и нужно избегать. Они признавали возможность противоречий между целями работников и организации, между полномочиями подчиненного и руководителя, однако рассматривали конфликт как признак неэффективной деятельности организации и плохого управления и стремились выдвинуть свои предложения, направленные на то, чтобы не допустить его возникновения и развития. Внимание сосредотачивалось на тех, кто осуществляет управление, как они выполняют свои функции, как отслеживают информацию о настроениях людей, их намерениях, оценках производственной среды.

Другая, более современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но может быть, и желательны. Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер. В некоторых случаях он мешает удовлетворению потребностей людей и достижению целей организации в целом. Но во многих ситуациях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, позволяет выявить большинство альтернатив или проблем и т.д. Это дает возможность выразить свои мысли, принять решение группой.

Конфликт может вести к повышению эффективности организации, а может быть дисфункциональным и привести

к снижению удовлетворенности трудом, нарушить групповое сотрудничество и свести на нет эффективность организации. Роль конфликта в основном зависит от того, насколько рационально им управляют. Чтобы управлять конфликтом, необходимо понимать причины возникновения конфликтной ситуации. Слишком часто причиной конфликтов считают столкновение личностей, однако есть и другие «виновные факторы»: ограниченность ресурсов, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, в манере поведения, в уровне образования, а также в неудовлетворительной коммуникации.

Таким образом, управление конфликтом подразумевает урегулирование, разрешение или даже его подавление в интересах предприятия. Рациональное управление придает конфликту формы, способные обеспечить минимизацию неизбежных экономических, социальных, политических, нравственных потерь. В этом суть управления конфликтом.

Первым действием по управлению конфликтом следует считать четкое определение носителей, субъектов конфликта, от участия которых зависит ход его развития и возможности решения. Если субъект неясен, расплывчат, это ставит управление в состояние неопределенности, неясности и не гарантирует от принятия неадекватных мер. По большому счету, речь идет о том, каким образом инициаторы и организаторы конфликта олицетворяют интересы социальных групп.

Отсюда вытекает и второе положение, которое условно можно разделить на два момента. Во-первых, это уточнение позиций конфликтующих сторон, целей, которые преследуют участники конфликта, а также интересов, которые они представляют. Это достигается как изучением участниками конфликта требований, иницируемых конфликтующей стороной, так и социологическими исследованиями (опросами), которые выясняют не только явные, но и скрытые причины конфронтации. Во-вторых, изучается практика применения норм и правил трудового законодательства, выступающих в форме законов, указов, инструкций и т.д. Иными словами, следующим этапом управления конфликтом может стать легитимация, т.е. степень реализации нормативных актов и их соответствие реальному состоянию дел на производстве.

В управлении конфликтом важную роль играет разъяснение требований, четкость и точность в их интерпретации противоборствующими сторонами. Ведь нередко бывает, что они говорят об одном и том же, но используют разные понятия и

термины, которые, в свою очередь, могут носить разный смысл у представителей конфликтующих сторон. Особенно важно уточнить пути и методы возможного соглашения, так как реализация требований может происходить при помощи самых разных средств, которые могут устраивать (или не устраивать) участников конфликта. Эта стратегия поведения предполагает настойчивость в доведении до логического конца смысла разногласий, умение вести переговорный процесс с тем, чтобы найти приемлемое решение возникшей проблемы.

Затем наступает этап согласования интересов сторон, поиск того, что их может объединять или подвинуть к пониманию реальных побудительных мотивов, приведших к конфликту. Особо следует выделить основные проблемы, согласованное решение которых может привести к тому, что второстепенные, подчиненные главным проблемы могут быть отложены или отменены совсем. В этой стратегии возможны различные версии уступок, приспособления целей конфликтующих сторон друг к другу.

Процесс согласования интересов объективно может привести к договоренности об уступках (односторонних или взаимных). На этом этапе возможен отказ от позиций, от которых та или иная сторона считает возможным отказаться, особенно если они не затрагивают принципиальные положения конфликтующих сторон. Это также возможно при условии дефицита времени или решения поступиться малым во имя сохранения других важных целей.

Этот этап может перейти в следующий, которые можно назвать достижением компромисса, когда та или иная сторона (или обе) отказываются от ряда важных разногласий для того, чтобы дать ход тем основным положениям, согласие по которым уже достигнуто. Такое частичное удовлетворение интересов достигается не за счет второстепенных вопросов, а за счет ведущих, которые вносят принципиальные изменения в позиции сторон.

Важный момент в урегулировании конфликта – видение краткосрочных и долгосрочных последствий принятого соглашения. Оно чаще всего достигается на основе такой стратегии, как сотрудничество, когда совместно разрабатываются меры по решению возникших проблем, когда совместные действия не ограничиваются одним или двумя актами, а зиждятся на постоянной основе. Такая линия поведения в конфликте рассчитана на длительное время, предполагает регулярный обмен мнениями и построенные на этой основе согласованные действия, максимально учитывающие интересы

сторон. Сочетая в себе научный подход и опыт, данная стратегия превращает противника в партнера и соратника.

Еще одна тактика игнорирования конфликтной ситуации – политика ухода от решения назревших проблем. Эта тактика может быть разумной, если конфликт не затрагивает принципиальных сторон деятельности организации и если невовлеченность в него руководителя не отразится на развитии событий. Она может быть оправдана, если важно сохранить добрые отношения любой ценой и если конфронтация по незначительному поводу может привести к стрессовой ситуации во взаимоотношениях. Конфликты, особенно развивающиеся «по горизонтали», иногда сами разрешаются только за счет того, что удалось сохранить дружеские отношения.

Но следует помнить, что нет универсальных способов преодоления конфликта. Для решения конфликта единственно возможным является полное вхождение в ситуацию. Только «вжившись» в сложившуюся ситуацию, можно диагностировать конфликт, изучить его природу и дать рекомендации относительно рациональной стратегии поведения и методов его преодоления.

В результате использования таких методов разрешения конфликта, во-первых, может быть полное устранение позиций одной из сторон, отказ или полное удовлетворение выдвинутых притязаний.

Во-вторых, может быть осуществлена полная или значительная смена позиций, которые переводят конфликт в иную плоскость, выявляют новые варианты и иные способы решения противоречий. Тогда конфликт, если участвующие в нем нацелены на уступки, приходит к новому качественному состоянию социального процесса, характерной стороной которого является и серьезные изменения самих участников конфликта.

В-третьих, это достижение консенсуса по тем позициям, которые удовлетворяют обе стороны при отказе или временном отложении других требований на будущее, что предполагает сроки возвращения к ним для последующего решения.

В-четвертых, это редукция конфликта, т.е. его последовательное ослабление за счет перевода на другую ступень, на другой более низкий уровень напряженности.

И, наконец, возможна нулевая сумма конфликта. Это означает, что в конфликте выигрыш одной стороны равнозначен проигрышу другой, когда каждый из участников стремится приобрести для себя что-то за счет оппонента. С этой точки зрения конфликт отличается, например, от дискуссии

экспертов, обладающих различными и даже несовместимыми взглядами и оценками.

Нужно особо отметить, что управление конфликтом его результаты зависят от того, принимаются ли эти методы в нормальных или экстремальных условиях. Их изменение и модификация будут также зависеть от того, в каких конкретных организациях осуществляется это управление, что, в свою очередь, зависит от специфики отрасли, от места или района расположения, а также от общей экономической и политической ситуации в стране.

Завершение активной части конфликта и принятие соглашений по его исходу, переводит конфликт в его последнюю стадию. Каковы последствия конфликта?

Позитивные последствия – это достижение баланса социально-экономических интересов трудовых групп; более глубокое взаимопонимание; развитие у работников чувства уверенности в себе, умение договариваться по самым сложным проблемам; развитие демократии, выявление лидера и т.д. По мнению Л. Козера, ценность конфликтов состоит в том, что они предотвращают окостенение социальной системы, открывают дорогу новым индивидам. По мнению другого американского социолога – К. Боулдинга, наличие конфликта знаменует собой **осознанные и созревшие противоречия** и столкновение интересов. Конфликт несет в себе индикаторную компоненту, позволяя руководителю своевременно обратить внимание на возникающие в организации противоречия.

К негативным последствиям относится то, что конфликты порождают несогласие – отказ, образовавшийся внутри организации, первичной группы от предписанных шаблонов, норм поведения, от исполнения своих обязанностей. Углубляющееся несогласие порождает напряженность в организации – форму проявления более высокого этапа возникающего конфликта. Напряженность же проявляется в девальвации норм и ценностей, на которых строится данная организация, дезинтеграции и формировании дисфункционального, кризисного состояния.

В организациях любые конфликты, а особенно организационные, часто приводят к снижению уровня результативности всей системы управления. Изменения, которые конфликт приносит в деятельность организации, нарушают устоявшийся способ ее функционирования и производят определенную дезорганизацию системы. После завершения конфликтной стадии в организации часто наблюдается уменьшение степени сотрудничества между частью коллектива.

Конфликт может привести к отрицательной оценке человеком своих партнеров по совместной деятельности, что ослабляет восстановление деловых отношений («шлейф конфликта», В.С. Янчевский).

Особую опасность для функционирования организации представляет чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия (длительные конфликты) в ущерб работе. Как гласит мудрость древнейших трактатов о военном искусстве: «...на войне слышали об успехе при быстроте ее, даже при искусности ее ведения, и не видели еще успеха при продолжительности ее, даже при искусности ее ведения». Затяжные конфликты истощают ресурсный потенциал организации, часто влекут за собой увольнение сотрудников, снижение трудовой дисциплины и общее ухудшение социально-психологического климата. Затяжные конфликты, как правило, влекут за собой большие эмоциональные и материальные затраты.

Важно также отметить, что любой конфликт может повлечь за собой другие, более деструктивные конфликты. Что касается негативных последствий трудовых конфликтов, то ими могут быть неудовлетворенность, рост текучести кадров; слабая степень сотрудничества; увеличение враждебности, представления о другой стороне как о враге и т.д.

СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЙ ЧЕЛОВЕК

Это еще одна грань человеческого фактора производства, которая проявила себя и стала постоянно и настойчиво использоваться в 60–70-е гг. XX в. Было установлено, что на поведение работника, эффективность и результативность его труда влияют не только производственные, но и внепроизводственные условия и факторы. Если производственный быт в определенной мере был включен в орбиту социально-трудовых отношений еще в период социально-биологического человека, то быт, который выходил за рамки непосредственной производственной деятельности, оставался уделом и предметам заботы самого работника. И хотя на предшествующих этапах развития производства предпринимались отдельные попытки включить учет этой стороны жизни человека, они скорее носили характер эксперимента, а не обоснованной стратегии.

Именно к этому периоду, к 1960–1970 гг. и на практике, и в теории сложилось четкое понимание, что для того, чтобы повысить производительность труда, добиться более высоких экономических показателей, необходимо учесть факторы, влияющие на работника в сфере быта и отдыха, в его свободном времени. Иначе говоря, в связи с дальнейшим развитием производства забота об условиях труда **перерастает** в проблему не только трудового, но и повседневного жизненного уклада, диктующего новый стиль поведения как работников, так и работодателей.

9.1. Предыстория решения социально-бытовых проблем на производстве

Вплоть до XX в. не было даже намека на то, чтобы на производстве обращали внимание на быт, на вне рабочее, свободное время. Человек трудился столько, чтобы после работы иметь возможность отдохнуть, восстановить свои энергозатраты и приступить к трудовой деятельности. Что работник представляет собой вне работы, каковы его заботы, нужды, намерения, никого не интересовало и поэтому не входило в круг функций и внимания работодателя. Были, конечно, отдельные примеры заботы о работниках, но даже это реализовывалось только в той мере, в какой мере эти отдельные

проблемы прямо и непосредственно затрагивали проблемы производства (строительство бараков, церкви, бани и даже школ). Но в целом забота о быте была скорее исключением из правил, чем правилом, вроде попыток социалиста-утописта Р. Оуэна, который по воле обстоятельств был предпринимателем и, исходя из своих идейных убеждений, организовывал на своих предприятиях детсады, строил жилье для рабочих и т.п., проявлял заботу о социальных проблемах работников и их семей.

Вместе с тем наблюдения о взаимосвязи эффективности труда и быта накапливались. Уже Тейлор привлекал рабочих к решению проблем организации труда на основе их заинтересованности, например, желанием построить себе дом. Пример рабочего Шмидта, решавшего таким образом свои внепроизводственные, бытовые вопросы, послужил базой для внедрения новых форм организации труда и удовлетворения жизненных устремлений работника.

Внимательное отношение к таким вопросам, как покупательная способность работников, демонстрировал и Форд, полагая, что повышение производительности труда должно учитывать и бытовые потребности людей.

Среди наших соотечественников особо хотелось бы отметить работу Е.О. Кабо «Очерки рабочего быта» (1928), в которой автор на достаточно глубоком уровне рассмотрел актуальные проблемы быта того времени в непосредственной увязке с трудовой деятельностью. К этим идеям в той или иной форме в XX в. возвращались и ученые, и практики всего мира, ибо жизнь поставила принципиально новые проблемы, которых не знала предшествующая история.

В связи с реализацией такого всемирно исторического завоевания XX в., как 8-часовой рабочий день (а для ряда производств и профессий еще более короткой) возник вопрос: а что делать с внеабочим, свободным временем? Работники стали иметь в своем распоряжении такое количество времени, которое с лихвой возмещало не только физиологические затраты (сон, время для пищи и т.д.). Появилось время для того, чтобы его можно было потратить на нечто другое, связанное с представлениями человека о духовных возможностях, реализации тех или иных социальных целей.

Достижение 8-часового рабочего дня потребовало научного осмысления этого феномена, который не только повлек существенные изменения в бюджете времени, но и породил нововведения как в производственной, так и личной жизни. Появление такого резерва вызвало научную и практическую

потребность разобраться, что же собой представляет вне рабочее время.

Не останавливаясь на всех предшествующих стадиях поиска истины, охарактеризуем сложившееся представление о вне рабочем и свободном времени. Вне рабочее время включает в себя следующие затраты на вне трудовую деятельность: деятельность, связанную с подготовкой к работе, домашний труд, удовлетворение бытовых потребностей, уход за детьми и их воспитание, удовлетворение физиологических потребностей, занятия в свободное время.

Время, затрачиваемое на подготовку к работе на производстве, представляет по существу «накладные» затраты времени на труд в общественном хозяйстве. Оно включает время передвижения от дома до работы и обратно; время ухода за собой до и после работы и прочие затраты.

Время на домашний труд и удовлетворение бытовых потребностей по своей экономической сущности представляет собой особый вид труда, в процессе которого создаются потребительские стоимости в виде вещей и услуг.

Значительную долю вне рабочего времени занимает время удовлетворения физиологических потребностей, которое включает затраты на уход за собой и другими членами семьи, питание и сон. Оно необходимо для восстановления израсходованных в процессе трудовой и вне трудовой деятельности сил. Затраты времени на это определяются не только физиологическими потребностями, но и социально-экономическими условиями труда и жизни. Так, продолжительность сна зависит не только от тяжести труда, но и от режима рабочей недели и сменности, от напряженности бюджета времени в целом.

И, наконец, во вне рабочем времени выделяется свободное время, которое представляет самостоятельную ценность, по сути, являясь синтезом удовлетворения личных потребностей (прежде всего) с производственными и общественными, интерес к которой проявляется косвенно, не сразу и имеет долгосрочный результат.

Свободное время включает в себя затраты на следующие занятия: учебу и повышение квалификации, общественную работу, творческие и любительские занятия, использование средств массовой информации, посещение учреждений культуры и зрелищ, общение, занятие физкультурой и спортом, пассивный отдых и ряд других.

С точки зрения социологии труда, по мнению Л. Гордона и Э. Клопова, основной интерес представляют функции свободного времени: отдыха и восстановления израсходованных

физических и духовных сил; развития физических и умственных сил и способностей; развлечения и общения.

Краткий обзор структуры вне рабочего и свободного времени позволяет обратить внимание на следующее.

Во-первых, предприятия заинтересованы в минимизации затрат времени, которое идет на подготовку к трудовой деятельности и приведение себя в порядок после работы. Речь идет о доставке работников на предприятие, наличии бытовых помещений, где работник может провести необходимые процедуры (после работы, например, в горячих цехах, в шахтах и т.д.).

Во-вторых, предприятия заинтересованы в рационализации ведения домашнего хозяйства, чтобы оно не было источником тревог и беспокойства. Для этого проводится политика, направленная на огласованное осуществление мер по торговому и бытовому обслуживанию, ибо удовлетворенность этой сферой – залог спокойного, упорядоченного социального настроения работников производства.

В-третьих, в рамках свободного времени осуществляются меры по повышению квалификации, подготовке или переподготовке к новым профессиям. Для этого организуются школы, курсы, кружки творчества, где работник может получать то, что необходимо не только для производственной работы, но и для удовлетворения личного стремления к апробации своих идей, их обсуждению и при необходимости – воплощению их в практику.

Особое значение имеет организация досуга – совокупность таких видов деятельности, которые предназначены для удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей в свободное время. Время, затраченное на них – время досуга – это часть свободного времени. Функции досуга совпадают с функциями свободного времени. Виды деятельности досуга служат как отдыху, так и развитию личности, удовлетворению потребности в развлечениях и общении.

В узком смысле слова под досугом понимается отдых и развлечения: посещение учреждений культуры и массовых зрелищ, игры, танцы, чтение и т.д. В широком смысле слова отдых и развлечения охватывают более широкий круг видов деятельности, включая творческие и любительские занятия, занятия физкультурой и спортом. Перечень досуговых занятий содержит не менее 40 видов деятельности, объединяемых при изучении бюджетов времени в следующие группы: творческие и любительские увлечения, пользование средствами массовой информации, посещение учреждений культуры

и зрелищ, общение, занятие физкультурой и спортом, пассивный отдых и т.д.

С точки зрения производства многие виды досуга выполняют компенсаторскую функцию, снижают негативные в аспекты труда, представляют возможность за счет предприятия (за счет оплаты труда) получить наиболее желаемые услуги.

Среди проблем времени досуга особое место занимают рекреационные процессы, которые достаточно осязаемо связаны с интересами эффективности трудовой деятельности работника. Интенсивность отдыха, иными словами, рекреационная насыщенность времени отдыха, или же рекреационный эффект от каждой его единицы, помогают работнику достичь требуемых результатов. Обнаруживается соответствие интенсивности отдыха произведенным ранее в процессе труда энергозатрам: периоды интенсивного, сознательно осуществляемого труда сменяются (или должны сменяться) столь же сознательным переходом к интенсивному, дающему большой разгрузочный эффект, отдыху.

Другая функция рекреации – участие работника в постоянной заботе о своем здоровье, о соответствии своего физического состояния тем стандартам, которые предъявляет постоянно изменяющееся производство. Это не только и не столько использование услуг учреждений здравоохранения, сколько внедрение здорового образа жизни (устранение таких вредных привычек, как курение, алкоголь), массовое развитие физической культуры, спорта, туризма. Именно они обеспечивают не только восстановление работоспособности, но и долгую и здоровую трудовую жизнь.

Еще одна функция рекреации – способствовать возвышению потребностей, открывать для человека новые возможности для обогащения личностного и трудового потенциала. Насколько важен этот аспект, говорит опыт функционирования безнарядных звеньев в сельском хозяйстве в 1970–1980-е гг. в нашей стране. В поисках повышения эффективности и результативности труда сельских тружеников была выдвинута и претворена в жизнь идея: создавать в сельском хозяйстве (особенно в растениеводстве, огородничестве) безнарядные звенья, расчет с которыми велся по конечным результатам труда. Эта форма организации труда оказалась эффективной и результативной. Люди трудились напряженно, но и вознаграждение за труд было высоким. Прошло несколько лет. И вдруг люди, которые добились таких высоких показателей, отказались от продолжения напряженной работы и попросили вернуть к их прежней малооплачиваемой, но спокойной

и неторопливой работе. В чем дело? Анализ показал, что за годы напряженной работы труженики реализовали свои, в том числе и весьма дорогостоящие, потребности: построили или капитально отремонтировали дома, обновили все придворовые постройки, купили автомашины, мотоциклы, холодильники, телевизоры, магнитофоны, стиральные машины и т.д. и т.п. Потребности оказались насыщенными. А новых потребностей, которые надо было удовлетворять, не было и не предвиделось: ни учеба детей в музыкальной школе, ни турпоездки за границу, ни путешествия по стране. И поэтому возник вопрос – ради чего напряженно трудиться? Этот вопрос был решен однозначно – не обременять себя дополнительными заботами, вернуться к старому режиму работы.

Такой неожиданный эффект и взаимосвязь трудовой деятельности и потребностей в повседневной жизни проявлялись неоднократно: можно привести множество примеров того, как такая связь позитивно влияет на процесс труда (например, постоянно возобновляемое желание проявить творчество) и негативно – ослабляет внимание к производственным обязанностям.

Американский социолог Ж.Фридман обратил внимание на тот факт, что прогрессирующее сокращение продолжительности рабочего времени, с одной стороны, ведет к сокращению контактов с профессиональной средой, а с другой – увеличивается время, проведенное человеком в кругу семьи, дома.

9.2. Социальная инфраструктура как условие рациональной жизнедеятельности работников

Впервые термин «инфраструктура» появился в конце 1940-х гг. в военном лексиконе и означал комплекс материально-технических средств и условий, обеспечивающих эффективное осуществление боевых действий. Речь шла о тыле, о дорогах, о снабжении и т.д., без чего не может состояться ни одна военная операция.

Позже – в 1950-е гг. – этим термином стали пользоваться экономисты, а еще позже в 1960–70-е гг. – географы и социологи. Данное понятие расширилось до создания условий для соответствующей деятельности, причем всегда подчеркивалось, что без определенной материально-технической базы эта деятельность не осуществима. Дело не в том, что эти условия, эти материально-технические носители игнорировались, до сих пор – дело в том, чтобы осмыслить их влияние как само-

стоятельного феномена, без которого невозможна успешная реализация поставленных целей. Более того, усложняющееся производство требовало все большего и большего количества материальных элементов, которые, не входя в процесс производства, оказывали такое влияние, что производственный механизм без них не мог функционировать (линии электропередач, линии коммуникаций, дороги, водоснабжение, транспорт и т.д. и т.п.).

Чтобы осмыслить ситуацию обеспечения основных элементов производства – средств и предметов труда – необходимо было создать соответствующие условия для основного субъекта производства – работника. Дело касалось не просто более комфортных условий труда на самом производстве (это успешно решалось в период «социально-биологического человека» и продолжает решаться поныне, включая все более пристальное внимание к здоровью, продолжительности жизни, экологической среде и т.д.). Речь во всей полноте стала вестись о тех условиях, которые были за пределами производства, но тем не менее оказывали на него большое влияние.

Какие же элементы социальной инфраструктуры имеют первостепенное значение для рациональной организации быта и отдыха работников производства?

Прежде всего подчеркнем, что проблемы жилья, жилищных условий являются ведущими среди важнейших ориентаций людей. Именно поэтому на современном этапе развития производства социальная инфраструктура предприятий, обеспечивающая повседневную жизнь, стала включать в свою орбиту жилищные проблемы, которые связаны с удовлетворением неотложных потребностей работников. Жилищные условия касаются всех без исключения работающих, но особую остроту приобретают среди молодых.

Было время, когда люди удовлетворялись комнатой в общезитии или бараке, соглашались ждать долгие годы очереди на квартиру, верили в возможность если не скорого, то основательного решения личной жилищной проблемы.

Эти потребности по-разному проявлялись на разных этапах исторического развития. В настоящее время нужно не просто жилье, а жилье, удовлетворяющее рациональным требованиям, жилье благоустроенное, комфортабельное. Приобрело значение территориальное расположения места жительства и работы. В больших городах все чаще несогласованность интересов работников и политики расселения приводит к тому, что люди бросают производство и переходят туда, где им удобнее и ближе от дома.

Проблема жилья серьезно обострилась потому, что в общественном сознании способы и методы его решения все чаще связываются с реализацией принципа свободы и прав человека, с социальной справедливостью. Бюрократизм, волокита, взяточничество – все это нарушает нормальный ритм работы, деформирует социальное настроение, сказывается на эффективности и результативности труда людей.

К этому вопросу примыкает проблема детских учреждений, в известном смысле являющихся продолжением условий для нормального существования семьи, особенно молодой. Детские сады и ясли, молодежные лагеря отдыха, условия для семейного отдыха – все это в той или иной мере создают у работника чувство устроенности, снимает тревогу за судьбу детей, их времяпрепровождение, воспитание и обучение навыкам жизни в обществе.

Все возрастающее значение для работников производства приобретает забота о здоровье, о профилактике заболеваний. Неудовлетворительное состояние здравоохранения привело к ведомственной медицинской помощи, создание которой в ряде случаев просто не отлажено (речь идет о тех производствах, на которых распространены профессиональные заболевания).

Но в политике по охране здоровья имеются серьезные изъяны, которые порождают сомнения в социальной справедливости. Дело, скорее всего, не в самом факте существования ведомственного здравоохранения, а в его качестве и культуре, которые существенно разнятся и дифференцируются в зависимости от собственников.

На деле, в жизни оправдало себя стремление производственных организаций обеспечить своим работникам возможность пройти профилактику и, если необходимо, лечение с помощью имеющихся в их распоряжении средств. Прозорливо поступали те из них, кто тесно увязывал заботу о здоровье людей с улучшением и усилением оздоровительной физкультурной работы. Так, еще в 1970-х гг. на Красноярском алюминиевом заводе физиологами и социологами было проведено обследование работников для рекомендаций по компенсации негативных последствий, которые возникали в организме работника в силу специфических производственных условий. Для предотвращения профессиональных заболеваний были не только приняты меры медицинского характера – были мобилизованы возможности спортивной работы на предприятии, что привело к сокращению потерь рабочего времени, повышению работоспособности людей. По некоторым дан-

ным, потери рабочего времени по болезни у занимающихся физкультурой сокращается на 35% (с 10 до 6 дней в году).

Изучая в 1987 г. поведение рабочих в условиях гибких производственных систем, исследователи (Ж.Т. Тощенко, И. Вайдиг) обнаружили, что работа на этих производствах чревата психофизиологическим напряжением, срывами, чрезмерным утомлением, нарушением ритма жизни.

Для ряда предприятий, особенно крупных, социальная инфраструктура включает в себя такой элемент, как пассажирский транспорт. Крупные предприятия, как правило, имеют возможность организовать доставку своих работников на работу помимо городского пассажирского транспорта. Эти автобусы выполняют важную функцию, сберегая время работников, уводя их от дополнительных нервных и физических перегрузок. Подсчитано, например, что через 30 минут пребывания в автобусе, троллейбусе, трамвае, метро, наступает так называемая транспортная усталость, которая снижает производительность труда до 10%. А следующие 5 минут отнимают еще 2%.

На крупных предприятиях, особенно территориально рассредоточенных, действует и другой вид транспорта – внутрипроизводственный, благодаря которому работники рационально передвигаются в течение рабочего дня, особенно если это связано с технологией самой работы.

Использование информации о социальной инфраструктуре позволило также учесть и такие новые потребности времени, как семейные формы отдыха, предпочтительность таких видов туризма, как спортивный и ознакомительный, создание различных баз отдыха как в непосредственной близости от предприятия, так и в курортных зонах, на берегу моря и т.д.

Отсутствие надежных «социальных тылов», развитой социальной инфраструктуры тормозит функционирование производства. К сожалению, хотя есть предложения, как сочетать стратегию хозяйственного развития с удовлетворением повседневных нужд людей, реализуют они незначительно. Не видеть этого, упорствовать или отделяться косметическим ремонтом – значит по-прежнему проявлять экономическую близорукость, социальную инфантильность и духовную черствость. Жизнь показывает, что если выводы науки и требования практики игнорируются, если их обходят стороной, пытаются найти компромисс, который осуществлялся бы за счет социальных нужд работников, это не способствует формированию нормальной социально-психологической атмосферы. Создание условий для трудовой и повседневной жизни людей

– не прихоть, а объективная потребность. И чем раньше этим выводом будут руководствоваться все причастные к изменениям на производстве, тем быстрее человек продемонстрирует творческий потенциал и поставит на службу общему делу знания, убеждения, навыки и умения.

Поиск резервов воздействия на сознание и поведение человека привел к тому, что благоприятные условия жизни и труда стали одним из самых эффективных факторов, влияющих на характер взаимоотношения человека с производством. Причем, не просто условия, а их совокупность, что позволяет одновременно удовлетворять основные потребности людей. Опыт Норильского горнометаллургического комбината показал, что создание трудового коллектива базировалось на эффективном решении всех без исключения сторон жизни: от организации трудового процесса в условиях функционирования передовой технологии до обеспечения детей с помощью специального устройства горным солнцем в дошкольных учреждениях.

Улучшение условий труда, организация торгового и бытового обслуживания, обеспечение охраны труда и здоровья людей, а также забота о жилье и детских учреждениях все в большей степени достигается благодаря содействию со стороны руководителей производства.

Несмотря на большие различия в ресурсах, все производственные организации выполняют общие функции, направленные на удовлетворение потребностей людей. Различия проявляются только в способах их удовлетворения и в источниках финансирования. Очевидно, что переход к рыночным отношениям увеличивает дифференциацию, так как средства для удовлетворения нужд работников в значительной степени формируются за счет собственных доходов. В этой связи внимание сосредотачивается не только на содержании, но и на форме удовлетворения потребностей.

На современных предприятиях все больше распространение получают *социальные пакеты*, которые обеспечивают удовлетворение основных социальных нужд работников.

Особый интерес представляет такая форма оказания услуг работникам предприятий, которая получила название «система кафетерия» (т.е. возможность выбирать по вкусу, по нужде или потребности то, что особенно необходимо работнику). Этот принцип, как заметили исследователи, иногда значит для работника намного больше, с точки зрения социального значения, чем это стоит фирме, когда она платит за работника (например, за социальное страхование по возрасту или страхование жизни).

Каждый работник получает согласно этой системе возможность выбрать из общего перечня те услуги, которые вызывают у него предпочтение. «Система кафетерия» получает все большее распространение как дополнение к системе вознаграждений сотрудников (внетарифное вознаграждение). Однако такая услуга распространяется медленно, что, вероятно, связано в первую очередь с большей потребностью в информации и неуверенностью в правильности выбора.

Расходы на социальные нужды распространяются не только на сотрудника и не только на сферу рабочего времени. Производственная организация подразумевает определенную общность, а потому она занимается также проблемами семьи сотрудника. Законодательство и тарифные соглашения предусматривают лишь минимальную защиту, если члены семьи, живущие вместе с сотрудником, нуждаются в уходе. В этом случае на некоторых предприятиях оказывается социальная помощь за счет частично оплачиваемого освобождения от работы по семейным обстоятельствам. В качестве решения проблем, возникающих при невозможности состыковать трудовую деятельность с воспитанием ребенка, современные организации дают сотруднице обещание повторно принять ее на работу, например, в течение семилетнего срока после рождения ребенка. К тому же нередко эти организации имеют и собственные детские сады, работающие в течение неполного или полного рабочего дня.

Забывая о своем будущем, предприятия предпочитают не терять связь с пенсионерами. Им продолжает предоставляться возможность пользоваться социальными учреждениями фирмы, посылаются подарки к праздникам и т.д. Особенно положительно было воспринято создание «мастерских для пенсионеров», где вышедшие на пенсию сотрудники мастерят что-нибудь в личных целях, а также возможность пользоваться плавательными бассейнами, спортивными залами и.д.

9.3. Специфические формы социальной инфраструктуры

В 1970–1980-х гг. велась оживленная дискуссия относительно того, как лучше организовать работу в районах нового освоения, особенно на Севере – «экспедиционным» (вахтенным) способом или неоднократно испытанным методом – созданием необходимых условий для жизни человека в этих сложных климатических условиях.

Сторонники одной точки зрения выступали за получивший оправдание опыт создания таких благоустроенных городов,

как Норильск, Когалым, Ухта, рассчитанных на длительный период эксплуатации и показывающих пример рациональной организации повседневной жизни людей.

Приверженцы другой точки зрения с не меньшей убедительностью доказывали, что в условиях возрастающих темпов освоения природных богатств (нефти, газа, золота, алмазов) Крайнего Севера и местностей, приравненных к нему, наиболее эффективен «вахтовый» способ освоения, особенно в тех случаях, когда временной интервал эксплуатации разведанных богатств невелик и заранее определен.

На наш взгляд, нет необходимости противопоставлять друг другу данные точки зрения. Если освоение природных богатств предполагает рациональные формы организации производства, то следует признать целесообразность различных методов освоения территории. При разработке крупных месторождений, например на Таймыре (никель, редкоземельные металлы) целесообразно создание соответствующей инфраструктуры в виде строительства городов подобных Норильску. При организации производств газовой промышленности, в лесном хозяйстве люди работают небольшими коллективами, разбросанными по большой территории. Не всегда оправданно создание крупных населенных пунктов, рассчитанных на длительное существование. Более того, попытки закрепления людей на одном месте оборачиваются, например, для лесозаготовителей и газовиков, резким ухудшением условий для трудовой деятельности: место работы нередко отстоит от места жительства на 100–150 км. В такой ситуации доставка людей вертолетом на буровую или на машинах в лесосеку оборачиваются серьезными издержками, влияющими на эффективность труда работников.

На основе имеющегося опыта можно утверждать, что на Севере как в подобных специфических условиях нужно опережающее развитие инфраструктуры по сравнению с развитием самого производства.

Другим вариантом является широкое применение таких способов освоения природных богатств Севера и Дальнего Востока, как «мобильные города».

Как показывает мировая и отечественная практика, такой тип поселения целесообразно создавать на лесоразработках или в местах, где требуется кратковременная деятельность человека и производственных организаций (геологоразведка, золотодобыча и т.д.). «Мобильные города», по мысли проектировщиков, составляются из автоприцепов. Они обеспечиваются электроэнергией, центральным отоплением, канали-

зацией, и рассчитаны на высокие нормы жилой площади, оснащены необходимым комфортом. В Канаде, например, применяются более 80 типов автоприцепов: односемейных квартир, столовых, клубов и других общественных мест.

Не вдаваясь в технологические, архитектурные подробности строительства и эксплуатации таких поселков, хотелось бы отметить, что такие населенные пункты создают максимум удобств для работников, обеспечивают благоприятные условия для труда, отдыха и повседневной жизни.

Обеспечение условий для таких категорий, как геологи, газо- и нефтедобытчики и т.д., становится очень важной и неотложной задачей. 500 тыс. занятых в геологии, 453 тыс. работающих в лесном хозяйстве нуждаются в таких формах создания условий, которые бы обеспечили эффективную трудовую деятельность человека.

Из-за отсутствия таких городов и рабочих поселков народное хозяйство несет огромные потери. Миллионы кубометров деловой древесины остались не вывезенными из зоны затопления Иркутской, затем Братской ГЭС. Нечто подобное может повториться и при сооружении Богучанской ГЭС, в зоне затопления которой находятся 11 млн. кубических метров отличной ангарской сосны и лиственницы.

Не менее актуально это и для некоторых видов производств в горной промышленности. Расчеты показывают, что экономически целесообразно закончить выработку такого месторождения за 20–30 лет. Практика же показывает, что, исходя из больших затрат на промышленное и жилищное строительство, период эксплуатации рудников нередко затягивается на 50 лет и более.

Жить до 50 лет и более в «мобильных городах» вряд ли целесообразно, но если их модифицировать, то срок в 5–7 лет вполне приемлем. Надо также учитывать, что после закрытия месторождений, если этим поселкам не дана вторая жизнь, люди с трудом покидают насиженные места, гибнет инфраструктура, которая была создана в предшествующие годы.

Что касается вахтенного (экспедиционного) способа организации труда, то на наш взгляд, целесообразно применять его при работе в крайне суровых природных и климатических условиях. Вахтенный способ может быть основан на следующем принципе: базовый город, где постоянно живет работник и его семья, периодически направляет работников для эксплуатации (добычи, разработки) или просто работы в вахтенном поселке, после чего человек примерно такое же время отдыхает, а затем опять возвращается на такой же срок на ра-

боту. Затраты на одного человека при таком способе организации труда гораздо меньше, чем в обычных условиях. Кроме того, как отмечают некоторые исследователи и практические работники, нет ни экономической, ни демографической необходимости обречь на постоянное жительство целые семьи (особенно детей) в условиях сурового климата.

Но даже в условиях вахтенного способа производства нельзя игнорировать заботу об инфраструктуре трудовой деятельности человека. Во-первых, здесь необходимы комфортабельные, благоустроенные общежития, где человек мог бы отдохнуть и восстановить свои силы. Во-вторых, должны быть созданы условия для повышения образования, особенно в профессиональном отношении. В-третьих, здесь должны быть представлены возможности по удовлетворению духовных потребностей (кинотеатры, библиотеки, телевидение и т.д.).

Между тем при освоении природных богатств из года в год повторяются одни и те же ошибки. Как только на месте будущего месторождения вбивается первый кол, назначаются люди, которые будут отвечать за обустройство промыслов и будущие тонны нефти и кубометры газа. Одновременно появляются и первые жилые дома. Около 10 лет понадобится для того, чтобы возник город. Однако, как правило есть дирекция строящихся предприятий, но нет дирекции строящегося города. Конечно, руководители нефтегазодобывающих предприятий, кто лучше, кто хуже, заботятся о жилье для рабочих, детских садах, но главное для них – производство. Да и не владеют нефтяники и газовики проблемами градостроения, ибо это не их специальность. В результате поселки растут без генеральных планов, перспектива заслоняется сиюминутными нуждами. К тому времени, когда на карте появится новый город, архитекторам уже трудно будет направить его развитие в единое русло. Годы уходят на латание прорех и перепалывание межведомственной чересполосицы.

Особо хотелось остановиться на таком специфическом виде социальной инфраструктуры, который призван обеспечивать жителей малочисленных народов Севера и Дальнего Востока.

Всего в этих регионах проживают 45 народов. В совокупности их численность не достигает 300 тыс. человек, но они разбросаны на огромных пространствах. Основные области их деятельности – оленеводство, охота, рыбный промысел, что влияют на их повседневную жизнь, организацию труда и быта. Развитие промышленного производства на месте их обитания оборачивается огромными издержками, которые ставят эти народы на грань выживания.

Так, в водоемах Западной Сибири водятся 60 видов рыб (в том числе осетровые, лососевые, сиговые). Здесь обитают 99 видов диких животных, 350 видов птиц. Но при разработке месторождений нефти и газа, при хищнической вырубке лесов, пожарах, газовых факелах, происходит катастрофическое воздействие на окружающую среду. Загублено, в частности, 25 рек, в плохом состоянии еще 20. Ущерб народному хозяйству от потери охотничьих угодий достигает 32 млн. долларов ежегодно. На Таймыре Норильский комбинат выбрасывает в атмосферу огромное количество загрязняющих веществ. Кислотные дожди выпадают на площади 400 тыс. квадратных километров – это больше территории Германии.

В Ненецком автономном округе после начала разработки Тимано-Печерского нефтегазового месторождения серьезно пострадала рыбная отрасль, что привело к катастрофическому сокращению запасов лососевых в северных реках. Семужьи уловы в Печоре упали в 5 раз, в Мезени – в 14, в Онеге – в 10 раз.

Плачевное состояние природы, спад традиционного для народов Севера производства (он достиг критической точки) пагубно сказываются на численности местного населения и уровне его жизни. С началом перехода к рыночной экономике количество людей, занятых в общественном производстве, стало сокращаться. В той или иной мере этот процесс затронул все малочисленные народы. Уровень безработицы составляет в среднем 40–50% от числа экономически активного населения. А в некоторых селах Корякского АО, Северо-Эвенского национального района Магаданской области безработица достигает 70–80%. Более 70% коренного населения Ханты-Мансийского АО находится за официальной чертой бедности.

Это не может не сказаться на многих ключевых социальных характеристиках. Продолжительность жизни малочисленных народов Севера на 10–15 лет меньше, чем в среднем по стране.

Как решить данную проблему?

Эксперты Института этнологии и антропологии РАН делают заключение: «Какую бы социально-экономическую политику в отношении народов Севера ни избрало государство, оно будет открыто для критики до тех пор, пока не делегирует часть своих полномочий для принятия решений в области политической и хозяйственной деятельности непосредственно в регионы, экономическим структурам и политическим объединениям, которые представляют народы Севера».

По словам главы Ассоциации коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока С. Харючи, «ра-

нее закрепленные за коренными народами Севера земли выставляются региональными органами власти на конкурс. Рыбные и охотничьи угодья продаются под вырубку леса, добычу энергоресурсов, разработку рудных месторождений. Охотясь или ловя рыбу на своих исконных землях, коренные народы превращаются в браконьеров. Если принять во внимание, что для большинства коренных народов традиционные виды хозяйствования и природопользования – единственный источник жизнеобеспечения, то фактически эти люди лишаются средств существования и в конечном счете обречены на голодную смерть».

Сегодня население заставляют платить деньги, которых у него нет, за аренду собственной, исконной земли. Ради выживания предоставленные сами себе люди объединяются в общины. А ведь можно сделать их самодостаточными. Для этого нужно дать им право на землю, закрепить за ними традиционные территории, компенсировать ущерб, нанесенный окружающей среде. В принципе, с этим согласны все, но реального механизма, выработанного государственными органами, нет.

За рубежом эти проблемы давно решены. В Канаде, например, правительство заключает соглашения с вождями племен о передаче в вечное пользование земли, на которой они живут, а также недр, и племя само ими распоряжается: объявляет, в частности, тендер на разработку природных ресурсов. Причем компании выплачивают им до 65% доходов. Ставку аборигены делают на бизнес, потому что традиционные виды хозяйствования – охота, рыболовство – не приносят большую прибыль. На этих территориях действует принцип самоуправления. А все вопросы (скажем, землепользования, выплаты компенсаций за причиненный ущерб) решает комиссия, в состав которой входят представители правительства и племен. Без учета мнения коренного населения там ничего не предпринимается.

А если учесть собственно инфраструктурные элементы – транспорт, линии связи, доставки и снабжение, организация обучения и обеспечение соцкультбытом – то становится понятным, почему эта сфера нужна на огромной территории для всех работающих на ней. Особое значение эта задача приобретает для коренных народов. Официальная государственная политика должна стимулировать развитие экономики, подтолкнуть коренные народы зарабатывать самим или быть на содержании компаний.

РАЗДЕЛ IV

ТВОРЧЕСКИЕ И ГРАЖДАНСКИЕ РЕЗЕРВЫ

ТВОРЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК

До 30-х гг. XX в. о творческом труде говорилось только применительно к деятельности художников, писателей, ученых. Творчество как особое проявление специфических приемов и методов в труде работников более прозаических профессий было выделено как отдельная категория только в 1930-е гг. С этого времени можно говорить и о некотором изменении терминологии: до этого трудом называли не всякую полезную деятельность, а только творческую. Нетворческий труд назывался работой.

Этот аспект социальных резервов труда – творчество и побуждение к нему – ознаменовал появление новой – еще одной – грани глубинных потенциальных возможностей человека и их использование в целях повышения эффективности производства и обогащения личности работника. В наиболее полном, научно обоснованном виде о творческом человеке на производстве можно говорить с 1950-х гг., когда этот феномен был не только признан, но и изучен и знание о нем стало использоваться для более полноценного применения человеческих возможностей.

Нужно отметить, что творчество на производстве вступало в свои права постепенно, сначала как неотъемлемая часть деятельности специалистов, а затем и рабочих.

Напомним, что уже в 1920-е гг. появились первые работы, в которых предпринимались попытки осмыслить отдельные аспекты психологии труда. Постепенно стали анализироваться проблемы, связанные как с творческим отношением к труду, так с самим творчеством в процессе функционирования производства. Особенно интенсивно этими проблемами в отечественной науке в 1960-е гг. занялись социологи и психологи Г.Н. Волков (1933–1991), Б.Ф. Ломов (1927–1989), Ю.М. Забродин, В.Н. Дружинин и др. Общими проблемами творчества занимались А.В. Брушлинский (1933–2002) и В.Д. Шадриков.

10.1. Творчество и его особенности в производственных организациях

Прежде чем приступить к анализу этапов, типов, форм, видов и фаз творчества и этапов его использования на производстве, отметим, что это понятие (и соответственно его бытие) следует уточнить с точки зрения широко используемых

терминов «творческий потенциал», «творческий труд» и «творческое отношение к труду», «творческий потенциал», «креативность».

Творчество – понятие многогранное. Его можно определить как качественную характеристику индивидуальной и коллективной трудовой деятельности, отличающейся той или иной степенью новизны (новаторства) ее содержания, применяемых методов и полученных результатов. Новизна как критерий творчества дает основание рассматривать его как интеллектуальную трудовую деятельность поискового характера, непосредственной целью которой является создание новых материальных и духовных ценностей. Творчество в самом процессе трудовой деятельности характеризует стиль работы, подход человека к решению стоящих перед ним задач, отношение к труду.

В принципе, человеческая деятельность есть единство двух существенных моментов – воспроизведения достигнутых результатов, с одной стороны, и изменения этих результатов на более высокой основе, с другой. Поэтому неправильно противопоставлять понятия «труд» и «творчество». Само творчество – это нелегкий труд, соединяемый в себе острое и неодолимое желание проявить собственное «Я». Кроме того, всякое творчество содержит элементы нетворческой, «черной» работы, а всякая нетворческая работа содержит, пусть минимальный, элемент творчества. Воспроизводящие (репродуктивные) и изменяющие (созидательные, творческие) виды деятельности человека взаимосвязаны и обусловлены.

Мера соотношения и различия этих двух компонентов трудовой деятельности – репродуктивного и новаторского-творческого – характеризует творческий потенциал человека и общества. При определении этой меры обычно ограничиваются отношением затрат времени на творческую и нетворческую части работы. Между тем не менее важно учитывать сложность выполняемой работы и квалификационный уровень работника. Например, доказано, что даже в такой классической сфере творчества, как фундаментальные научные исследования, по соотношению затрачиваемого рабочего времени лишь 5% – вдохновение, остальные 95% – «потение». И все же, несмотря на относительно небольшой удельный вес творческих элементов, именно они являются решающей силой и необходимым условием прогресса в любой сфере деятельности – политике, экономике, науке, производстве.

Творчество по своей природе индивидуально, поскольку оно отражает возможности человека как творца и связано с

данной личностью, составляя ее незаменимый особый дар. Это выражается в интеллектуальном раскрытии и интеграции собственного опыта, выдвигении идеи и определении условий ее реализации. Что касается коллективного творчества, то оно применимо и оправдывает себя в тех случаях, когда участники творческого процесса решения общей задачи взаимно дополняют друг друга по своим профессиональным и личностным качествам. Это позволяет вырабатывать коллективное видение проблемы и пути ее решения, сохраняя авторство каждого участника. Кроме того, роль коллективного творчества особенно ощутима при выработке стратегии реализации полученных результатов как индивидуальной, так и совместной работы, когда оно выступает в качестве промежуточного звена между творчеством и технологическим изменением. В данном случае технология рассматривается в широком плане как знание и практические меры, необходимые для изменения материальных и социальных механизмов и процессов.

Практически нет ни одной сферы деятельности человека, которая в той или иной степени не нуждалась бы в творческом подходе и не была бы объектом приложения творческих усилий. Вместе с тем по этому признаку можно выделить три сферы творческой деятельности и занятых ими лиц. Первая сфера охватывает те виды деятельности, которые принято относить к творческим (наука, образование, искусство, культура), а субъектами творчества являются лица, которые по роду занятий принадлежат к категории творческих профессий, полностью посвятив себя избранному ими виду творчества (ученые, педагоги, писатели, композиторы, архитекторы, художники, скульпторы, журналисты, режиссеры, артисты). Вторая сфера – виды деятельности, в которых творчество сочетается с практической работой по реализации ее результатов, а субъектами творчества выступают лица, в круг должностных обязанностей которых входят поиск и принятие решений при выполнении инновационных, информационных, организационных и социальных функций на предприятиях – руководители, инженеры и другие специалисты. Обе названные категории охватывают в основном техническую интеллигенцию, т.е. общественный слой людей, профессионально занимающихся творческим трудом. Третья сфера охватывает непосредственное осуществление производственных процессов, в которой занятые работники посвящают себя творческому поиску не по должностным обязанностям, а по собственной инициативе – рабочие-новаторы, представляющие слой рационализаторов, изобретателей.

Во всех областях творчества генерирование новых идей происходит в рамках одних и тех же умственных процессов, которые могут быть объединены в две группы – рассудочно-го мышления и творческого мышления. К первым относятся процессы, используемые при изучении и анализе проблемы и ее состояния. Среди них можно отметить три процесса: воспоминания – обращение к прошлому опыту, к идеям, которые выдвигались ранее; созерцание – перебор идей, находящихся в данный момент в нашем сознании; наблюдение – сравнение анализируемых проблем с проблемами, которые решались ранее. К процессам творческого мышления относятся: воображение, позволяющее в ходе обдумывания или обсуждения проблемы создавать новые комбинации идей; вдохновение, обычно возникающее под воздействием какого-то внезапно-го импульса – увиденный (подчас весьма отдаленный) аналог изучаемого процесса или явления, услышанная или прочитанная фраза, другие факторы окружающей среды (что обычно называют озарением), либо, напротив, в результате интенсивного продумывания или обсуждения проблемы. У творческого человека идеи возникают везде и в разное время. Поэтому таким людям рекомендуется фиксировать идеи в письменной форме.

Современный производственный процесс требует от человека более высокого, чем ранее, интеллекта, осознанного принятия решений и гибкого реагирования. Это не означает, что данные качества отсутствовали у квалифицированных рабочих при традиционных производственных процессах. Просто раньше они больше основывались на частично неосознанном опыте и интуиции, а в настоящее время – на научно-прикладном мышлении.

Современный работник мысленно создает для себя модели, на которых он основывает свои действия, тогда как раньше можно было полагаться просто на опыт, приобретенный в течение трудовой деятельности. Ныне требуется экспериментальное мышление вместо стандартных решений.

Результатом творчества в любой сфере деятельности является инновация. Под инновацией понимается новое решение или оригинальное исполнение. Применительно к материальной сфере – это результаты исследований и разработок: новые технологии, новые материалы, новые изделия, новые средства и системы или изобретения; оригинальные решения, содержащиеся в принятых проектах и других разработках, а также в рационализаторских предложениях технического, организационного, экономического, социального и правового

характера. Их особое значение заключается в том, что от них прямо зависит производительность и эффективность труда, освоение производства новых изделий и насыщение ими рынка товаров.

Фактически весь процесс доведения инновации до потребителя состоит из двух стадий: первая – создание концепции, опытного или лабораторного образца, изобретения; вторая – последующая организация массового выпуска продукции и ее коммерциализация. Если творчество определяет новую, неизведанную комбинацию или ассоциацию идей, имеющих полезную цель, то инновация представляет собой способность реализации творческих идей. В случае инициативной творческой разработки ее результаты реализуются с помощью инновационного процесса, осуществляемого посредством рыночных реалий при обратной связи с творческим процессом. В случае творческой разработки по заказу, исходя из рыночного спроса, условия творчества определяются инновационным процессом при обратной связи творческого процесса с рыночным. Могут быть и другие варианты, в частности, когда инновационный процесс выполняет посредническую миссию между творческим и рыночным процессами.

Исходя из принятой стратегии реализации творческих идей и направлений инновационной деятельности, решаются вопросы структуры производственной организации и обеспечения благоприятного климата для осуществления нововведений, определяются конкретные действия, которые уточняются в ходе их реализации. При этом делается выбор между эволюционным и революционным путем освоения новшеств. Следовательно, инновационный процесс учитывает и воздействует на четыре фактора – стратегию, структуру, благоприятный климат и действия, причем творческий подход в полной мере касается каждого из этих компонентов.

Инновация чаще всего – это результат не индивидуальной, а совокупной деятельности по исследованию и разработке новой технологии решения производственной проблемы. При оценке изменений под влиянием предпринятых действий необходимо учитывать как желаемый, так и побочный, отрицательный эффект. В случае, если последний преобладает, следует вернуться к определению инновационной задачи и внести в нее нужные коррективы. Особенно важно учесть, что новизна разработки должна быть лишь необходимой – не ниже, но и не выше, с тем, чтобы не допустить необоснованных затрат, делающих инновацию невыгодной для потребителя, а значит, и неприемлемой для производителя.

Способность предприятия к нововведениям, его инновативность, с одной стороны, диктуется изменением рыночной ситуации, а с другой – балансом интересов между разработчиками новшеств и производственниками, т.е. между субъектами творческого и репродуктивного труда. Исходя из этого, в инновационной деятельности можно выделить две ключевые фигуры – генератор идей, инноватор (единоличный или коллективный автор инновации) и предприниматель, оказывающий финансовую и организационную поддержку ее реализации с учетом рыночной ситуации. Формула инновации как средства эффективного изменения практики может быть определена суммой двух равных по значению компонентов: творческая идея плюс способность к ее реализации. В той же мере как инновация неосуществима без творчества, творческий процесс нуждается в инновации, в частности, в применении моделей и игр, других современных средств технологии поиска решений. При этом применение математических методов направлено на выполнение технологических элементов работы.

Среди стратегий, направленных на повышение инновативности, можно отметить технологию партисипативного управления, которая включает инновации при проектировании процесса работы на уровне рабочего места, а также в при внедрении рациональных схем движения сырья и материалов. В этих условиях создается благоприятная среда для повышения заинтересованности каждого работника в расширении круга обязанностей в проявлении инициативы в содействии реализации новшеств. Наилучшие результаты в использовании творческого потенциала достигаются при условии тесного взаимодействия ученых, специалистов и практиков на основе соединения научного творчества с техническим, экономическим, социальным. Решение этой задачи предполагает интеграцию всех творческих сил в рамках единого инновационного процесса, ориентированного на конечные результаты. Это позволяет существенно повысить эффективность творчества, создать условия, при которых признанные полезными инновации были бы реализованы на практике.

Особо следует остановиться на таком понятии, как творческий потенциал (креативность).

Творческие возможности человека (это понятие в научной литературе именуется креативностью) включают такие качества, благодаря которым человек создает что-либо, не существовавшее прежде.

Креативность складывается из совокупности пяти видов способностей, характеризующих творческий потенциал субъекта:

- познавательный потенциал – интеллектуальные способности, позволяющие человеку от познания технологических явлений переходить к познанию их сущности, скрытой закономерности, самостоятельно осваивать технические новшества, критически осмысливать производственные ситуации, выявлять проблемы и пути их решения;
- преобразовательно-предметный потенциал – навыки, умения, способности творчески решать задачи, ставить новые;
- аксиологический потенциал – ценностные ориентации, позволяющие переходить от локальных и эмпирических оценок к всесторонней системной оценке внешних и внутренних факторов;
- коммуникативный потенциал – нравственно-психологические качества, характеризующие способность к творческому общению с людьми своей профессии и смежных сфер деятельности;
- художественный потенциал – эстетические способности, позволяющие органически соединять художественные начала и труд.

Творчеству противопоказаны проявления трех негативных моментов личностного характера. Приверженность конформизму (известно выражение: «Человек, идущий за толпой, обычно не уйдет дальше толпы. Человек, идущий отдельно, скорее достигнет места, где еще никто не бывал»), апатичность и нежелание обременять себя новыми проблемами; инерция мышления, при которой ранее сформированные представления мешают взглянуть на предмет с необычной точки зрения, в непривычном аспекте; недооценка творческого общения и невосприимчивость к критике – предубежденность и нежелание прислушиваться к чужому мнению и изменить свою точку зрения, даже если она недостаточно разумна; боязнь неудачи, зависть к более удачливым коллегам, огульное немотивированное отрицание любых точек зрения, предложений или концепций, несовпадающих с собственными. Все эти негативные моменты могут быть в значительной мере преодолены или ослаблены на основе организации специальных занятий по обучению творчеству, имея в виду его организационные, технологические и психологические аспекты во взаимосвязи. Вообще же обучение творчеству неот-

делимо от формирования общей культуры человека в процессе воспитания, начиная со школы.

Стоит остановиться и на различии понятий творческий труд и творческое отношение к труду. Это различие, во-первых, проявляется в том, что нередко смешивается творческая работа и творчество в труде. Такое смешение ведет к серьезным издержкам в формировании добросовестного отношения к труду.

Во-вторых, творческое отношение к труду всегда связано с удовлетворенностью трудом. Когда человек доволен своей работой, он лучше и производительнее трудится. Однако иногда удовлетворенность трудом базируется на ничегонеделании, на своекорыстных интересах. Поэтому в решении социальных проблем коллектива важно не преувеличивать значение удовлетворенности трудом.

В-третьих, творческое отношение к труду имеет один из постоянных и вполне обоснованных показателей – участие в рационализации и изобретательстве. Однако действующий механизм на производстве сориентирован так, что предприятия в большинстве случаев не заинтересованы в реальном воплощении творческих инициатив своих членов.

В настоящее время с установлением рыночных отношений конкуренция и законы рынка сами регулируют освоение новых технологий и способов производства, но творческий подход остается по-прежнему важным. Вместе с тем существует ряд факторов, ограничивающих творческие способности, иначе говоря, своеобразные барьеры для творческого подхода к работе.

Говоря о методах организации творчества, нужно сказать о творческом мышлении, которое в социальном смысле отражает одну из граней свободы личности. Для этого нужно видеть пути развития творческого мышления. При этом могут быть использованы различные рекомендации по усилению тех или иных граней творческого мышления, а именно:

- 1) Способность к свертыванию. Это умение вложить больше смысла в меньшее число слов, задать несколько функций каждому элементу рассматриваемого объекта (изделия, системы), упростить его структуру исходя из принципа минимизации структурных звеньев.
- 2) Способность к умению применить опыт, приобретенный при решении одной задачи, к решению другой, т.е. умение отделить специфическую часть проблемы от неспецифической.
- 3) Способность к «сцеплению», т.е. к соединению новых сведений с прежним багажом знаний.

- 4) Боковое мышление, т.е. способность рассматривать проблему под другим углом зрения.
- 5) Способность к ассоциированию понятий и проблем с учетом степени отдаленности и смысловой корректности.
- 6) Гибкость мышления – способность быстро отказаться от скомпрометированной гипотезы.
- 7) Спонтанная гибкость – способность быстро и легко переключаться с одного класса явлений на другой, далекий по содержанию. При отсутствии этой способности мышление инертно и становится окостеневшим.
- 8) Легкость генерирования идей – чем больше, тем легче выбирать подходящую.
- 9) Наблюдательность – умение подмечать малозаметные особенности изучаемого явления, объекта или системы, отдаленные аналоги.
- 10) Пространственное воображение – дает возможность синтезировать отдельные элементы в целостный образ и произвольно оперировать пространственными образами.

Названные методы способствуют культивированию творческого, нестереотипного склада ума, постоянной внутренней потребности к постижению и генерированию идей, постановке проблем, самобытности и оригинальности мышления. В заключение следует сказать, что основным условием развития творческого мышления является способность увидеть проблему, исходя из состояния рассматриваемого процесса или явления.

10.2. Этапы, типы, формы и фазы творческого труда на производстве

По большому счету, научно-техническое творчество работников приобрело самостоятельный характер в 1930-е гг. Эти годы можно считать первым этапом развития творческого труда на производстве. В нашей стране оно нашло отражение в виде индивидуального рационализаторского движения в годы первых пятилеток. Оно по-разному именовалось на Западе и в России, но суть его была одна – поощрить, поддержать, заинтересовать людей в изменении техники и технологии, привлечь возможно большее количество работников к изысканию резервов производства.

Первому этапу соответствовало техническое творчество, которое сначала было сосредоточено на совершенствовании

оборудования, машин и механизмов. Техническое творчество – это создание новых изделий, имеющих как производственную потребность, так и личную значимость. Такая формулировка относится к конструированию, но ее можно распространить и на создание средств производства, средств транспорта и связи, а также других объектов, относящихся к сфере производственной деятельности. Во многих случаях техническое творчество связано с художественным дизайном с целью придания создаваемому изделию требуемых эргономических и эстетических качеств, что обеспечивает соблюдение экономических интересов и духовных запросов общества. Иначе говоря, рационализация (а позже и изобретательство) сосредоточивали свое внимание на том низовом комплексе проблем, которые и составляют повседневные заботы любого предприятия.

В связи с этим очень важно оценить общий интеллект, креативность (творческую способность) работника. Психогенетические данные свидетельствуют о том, что интеллект более чем на 50% наследуемая способность, 30% приходится на долю среды и около 20% – на долю генетико-средового взаимодействия.

На втором этапе, который отчетливо проявил себя в виде первых попыток в конце 1930-х гг., но получил наиболее полное развитие в 1950-е гг., решались задачи группового (коллективного) творчества, которое предполагало сотрудничество не только работников одной профессии или одной производственной ячейки, но и сотрудничество рабочих с инженерами, специалистами, что позволило поднять техническое творчество на уровень научных требований. Этот вид творчества получил наименование технологическое.

По форме оно уже не ограничивалось техническими усовершенствованиями отдельных узлов и элементов производства, а активно вмешивалось в технологические процессы, претендовало на гораздо больший объем своих полномочий и их реализацию в повседневной практике. Технологическое творчество заключалось в этот период в создании и применении новых, более рациональных производственных и функциональных технологий, отличающихся более высокой производительностью, ресурсосберегательной способностью и экологической чистотой. Решение этих задач было связано с изучением и использованием новых естественнонаучных знаний, новых видов энергии, синтезом новых материалов с заранее заданными свойствами. Являясь более сложной формой творчества, технологическое новаторство часто выступа-

ет как импульс для воздействия на техническое творчество, ставя перед ним новые задачи и поиск ответов на проблемные вопросы.

На третьем этапе, начавшемся в 1960-е гг., произошла интеграция индивидуального и группового (коллективного) творчества с научным знанием. Наука, превращаясь в непосредственную производительную силу, стала частью современного производства в виде конструкторских бюро, прикладных научно-исследовательских подразделений. В этих условиях перед работниками стояли непосредственные производственные задачи, которые им следовало решить. Без глубинного знания всех аспектов, ограничений и ошибок в технике и технологии они не могли на них эффективно воздействовать: это знание принадлежало другой части производственной организации – научно-техническим специалистам. Потребность в конкретике толкала рабочих и инженерно-технических работников на сотрудничество с теми, кто обладал информацией о фундаментальных процессах, влияющих не только на эффективность, но и на будущее производство.

Такую же потребность в содействии своим поискам, своему творчеству стали испытывать научные работники, совершенствование современного оборудования и технологий нуждалось в прикладном знании. Поэтому наряду с индивидуальным и групповым творчеством стали интенсивно развиваться идеи и принципы научно-технического сотрудничества между основными субъектами производственной деятельности – рабочими, инженерами, учеными, а в ряде случаев и управленческим персоналом. Задачи технологического, технического и других видов творчества не могут быть успешно решены и доведены до практической реализации без их организационного обеспечения на творческой основе. Этот аспект творчества получил свое развитие и распространение с 1970-е гг. Отличительная особенность этого этапа творчества состоит в том, что технико-технологичные и научные поиски тесно переплетаются с управленческими решениями, направленными на совершенствование или создание новых систем взаимодействия людей и их связи с предметами и средствами труда в целях удовлетворения потребности в продукции и услугах, пользующихся спросом. Развитие научных основ этого системного творчества связано с проведением исследований и экспериментов в направлениях, находящихся на стыке естественных и общественных наук, с использованием системного анализа, математического аппарата и другого современного научного инструментария.

Рассматривая этапы, типы и глубину реализации творчества на производстве, следует отметить, что каждый из них не отменял предыдущий: все типы творческого поиска продолжали существовать, занимая свою нишу и решая тот комплекс задач, которые были в их компетенции. Вместе с тем с каждым этапом происходило наращивание возможностей по более глубокому проникновению в технический и технологический механизм функционирования предприятия.

Характеризуя эти этапы с 1930-х гг. до наших дней, нужно подчеркнуть еще одну специфическую особенность – постепенно творческие силы не ограничивались только технико-технологическими факторами и стали активнее вмешиваться в экономическую и социальную жизнь предприятий, формулируя предложения и способы их решения, которые также сказались на настроении людей и соответственно на их отношении к труду и производству.

В этом смысле можно говорить об экономическом и социальном творчестве. Экономическое творчество имеет целью поиск оптимальных решений по использованию экономических рычагов и стимулов (цены, заработная плата, доходы, налоги, кредиты) для обеспечения конкурентоспособности предприятий путем повышения качества продукции и снижения ее себестоимости.

Социальное творчество направлено на использование творческого потенциала работников как индивидуумов и как членов коллектива, возможностей совершенствования страхового и социального обеспечения работников и членов их семьи, предоставление социально-бытовых услуг, формирование благоприятных условий труда и отдыха с учетом форм собственности.

В любом творческом процессе можно с известной степенью условности выделить три фазы. Первая фаза – осознание необходимости отказа от существующей практики в силу присущих ей серьезных недостатков или выявления проблемы, требующей решения, т.е. всесторонний анализ сложившегося положения. Вторая фаза – поиск возможных путей изменения существующей практики или решения назревшей проблемы и выбор наилучшего варианта, т.е. генерирование идеи. Третья фаза – определение возможных путей материализации идеи, ее воплощения в практику.

Условность такого разделения творческого процесса на фазы состоит в том, что они могут совмещаться во времени или осуществляться в другой последовательности, когда анализ предпринимается с целью подтверждения (или отклонения) уже созревшей идеи.

Новые концепции творчества трактуют человека не только как существо, реагирующее на стимулы, но и как активного, планирующего, стремящегося к определенным целям и следящего за результатом. Деятельность человека обретает смысл только в связи с наличием цели. Круг замыкается: мотивация и квалификация находятся в тесной взаимосвязи. Компетентность индивидуума является существенным условием того, что он будет действовать осознанно, мотивированно. И наоборот: необходимая для работы компетентность формируется при осуществлении эффективно мотивированных рабочих действий в благоприятных и привлекательных условиях труда.

Отсюда вытекают и особенности творчества, творческих возможностей (препятствий), базирующихся на психофизиологических, интеллектуальных и социальных данных работника, а также врожденные и приобретенные способности. Эксперименты психологов, проведенные на предприятиях, показывают, что в каждой организации имеется примерное, но статистически устойчивое распределение работников по степени и форме их участия в техническом, технологическом и научно-техническом творчестве. В каждом коллективе насчитывается примерно до 7–8% людей, которые могут разрабатывать, замечать новизну, быть инициаторами оригинальных и нестандартных идей и решений. Именно эти работники образуют тот интеллектуальный ресурс, который необходимо найти, «раскрутить» и использовать во имя целей производства. Еще 30–35% – это люди, обладающие даром внедрения, доработки, технологизации оригинальных идей. Главное их достоинство в том, что они доводят идею до внедрения, до технологического применения. Без них идеи первой группы – творцов идей – могут повиснуть в воздухе, не реализоваться, остаться прекраснодушным пожеланием. И, наконец, до 60% работников – исполнители этих новаций и от них во многом зависит, станут ли идеи и разработки реальным элементом производственной жизни или нет, станут ли они основой для выпуска массовой продукции.

Таким образом, творческий потенциал в той или иной мере присущ всем без исключения работникам производства, главное – их возможно максимальное использование в производственной деятельности.

10.3. Методы организации технического творчества

Творческий процесс парадоксален. С одной стороны, характеризуется нетривиальностью, детерминированностью. С другой стороны, для того чтобы облегчить путь от знакомо-

го мира в незнакомый, он должен быть по возможности упорядочен и структурирован.

Творческое мышление поддается лишь вероятностному анализу, так как оно не укладывается в правила традиционной логики.

При всей сложности генерирования идеи и связанных с этим условиях они обесцениваются, если не обеспечено ее воплощение в практику. В сущности, эта заключительная фаза творческого процесса сама по себе может рассматриваться как творческая задача. Основными направлениями ее решения – выявление, прогнозирование и активное воздействие на формирование возможного спроса на реализацию идеи на основе изучения тенденций изменения рыночной ситуации, конкурентоспособности новой технологии, продукции, а также возможности повышения престижа фирмы в деловом мире.

Методы побуждения творчества достаточно многообразны. Они постепенно изменяются, совершенствуются, дополняются. Но несмотря на всю их специфику и многообразие, их можно описать в виде определенных процедур.

Во-первых, методы выявления лиц, которые склонны к этому виду творчества, а также отбор тех, на которых можно делать ставку. Этой цели служат различные формы соревнования, сравнение видов труда, конкурсы на лучшего по профессии, по мастерству, по новаторским предложениям. Решению этой задачи в Советском Союзе способствовали различные формы соревнования (при всех издержках они в целом выполняли важные производственные и социальные функции). Этому же служат «кружки качества» на японских предприятиях, где работники побуждаются к творчеству – от элементарных предложений до возможных кардинальных изменений в технике и технологии труда.

Новшества на производстве появлялись не только в порядке личной инициативы, а в результате организации работы по мобилизации потенциальных возможностей работника. Поэтому содействие пробуждению креативности людей связано не с ожиданием ее стихийного проявления, а при целенаправленной деятельности организаторов производства.

Во-вторых, необходимо знать мотивы, которыми руководствуются участники творческого процесса на производстве. Среди них могут быть те, кого интересует сам процесс творчества. Это генераторы идей, которые не могут жить иначе, как не выдвигая идеи, не апробируя их.

Среди творцов идей немало и таких работников, для которых участие в техническом и научно-техническом творчес-

тве имеет ярко выраженный мотив, связанный с желанием получить вознаграждение за рационализаторское предложение, за идею, участие в творческом поиске. Само по себе это стремление не вызывает нареканий, за исключением тех случаев, когда люди, не обладающие никакими способностями, претендуют на материальные ценности, видя смысл участия в том, чтобы сыграть на потребностях производства. И, наконец, мотивами могут служить амбиции, которые подкрепляются стремлением к славе, известности.

В-третьих, опыт, практика использования творческих способностей не должна быть пущена на самотек. Особенно это касается рабочих. Работник должен обладать определенной технической грамотностью, владеть определенным уровнем знаний, чтобы квалифицировано выдвигать и доказывать свои идеи. Вариантом такого подхода может быть объединение рабочих и специалистов (а в ряде случаев, научных работников), чтобы сообща решать комплекс вопросов.

Кроме того, побуждение к творчеству, предполагает такую организацию труда, которая вмещает в себя совместное обсуждение, распознавание проблем, принятие на себя ответственности, интуиция. Однако, инициировать действия такого рода или управлять ими со стороны очень сложно. Необходимо создавать условия, чтобы индивидуум проявил их сам.

В-четвертых, важнейшим методом является стимулирование творческих новаций работников производства. Для реализации этого метода прежде всего используется стимулирование. Иначе не любой хорошей, а творческой работы, точнее, творческого подхода к работе. Следует иметь в виду, что классические стимулы и санкции в виде зарплаты и замечаний влияют при управлении творчеством ограниченно. Заменить (или дополнить) эти стимулы могут учет мотивации или внутренних устремлений и побуждений работника, обусловленных характером работы и его личных особенностей, а также создание правовых гарантий для сохранения интеллектуальной собственности.

В-пятых, не меньшее значение имеет адресность стимулирования, когда поддерживаются в первую очередь наиболее актуальные, наиболее значимые для производства направления. Для успешного процесса творческой деятельности надо поощрять не только тех, кто изобретает, но и тех, кто внедряет. Между тем об этом часто забывают, и процесс творчества остается незавершенным.

В-шестых, не малую роль играет временной фактор в процессе поощрения. Не получая своевременно вознаграждения,

человек творческой жилки может потерять интерес и отказаться участвовать в процессе творчества. В этой связи хотелось бы напомнить практику оборонных заводов в период Великой Отечественной войны, когда каждое предложение, признанное полезным для производства, немедленно вознаграждалось, хотя набор поощрительных мер был достаточно ограниченным. Но именно немедленная реакция на творчество была залогом успехов на трудовом фронте.

В-седьмых, к методам организации творчества можно отнести тщательное изучение потребностей рационализаторов и изобретателей. Производственная среда сегодня, как и прежде плохо настроена на учет специфики творческой личности, ее устремлений и ориентаций. Едва ли не каждого творца производства откуда-нибудь да выгоняют, или он сам, пока не поздно, подобру-поздорову уходит. О них говорят как о людях со скверным характером, скупердяях и обязательно сутягах. В результате – множество предложений остаются не внедренными.

Можно в полной мере согласиться со словами академика И.С. Ениколопова: «Изобретательство превратилось у нас в дело, которым могут заниматься только очень самоотверженные люди».

И, наконец, оправдало себя и серьезно зарекомендовало включение представителей творческой части работников в процесс принятия управленческих решений. В советское время, особенно в 1970–1980-е гг., в рационализаторском движении в условиях бюрократических извращений регулярно появлялись паразиты в виде «коллективного» рационализаторства, когда к одному творцу идей и к его детищу постепенно «присасывались» многие: инженер, который консультировал, начальник цеха, который помогал организацией, начальник БРИЗа, который оформлял изобретение, главный инженер (директор), который пробивал идею «в верхах». Но в то время эти лица были компетентны в том, что им приписывалось.

Переход к рыночной экономике ознаменовался такими явлениями, которые ставят под сомнение смысл, перспективы и реальность научно-технического творчества. Какое отношение, например, имеет к производству и науке изобретение бывшего премьер-министра С.В. Кириенко «Устройство для проведения мгновенной лотереи «Вовремя остановись», или бывшего вице-премьера И. Клебанова «Урна для голосования», за которое авторы получили огромные гонорары?

Коммерциализацию технического творчества стимулировало постановление Совета Министров РФ № 648 «О поряд-

ке использования изобретений и промышленных образцов, охраняемых действующими на территории Российской Федерации авторскими свидетельствами на изобретения и свидетельствами на промышленный образец, и выплаты их авторам вознаграждения». Этот документ, подписанный В.С.Черномырдиным в сентябре 1993 г., отменил существовавший десятилетиями порядок расчета авторского вознаграждения. В нем, в частности, говорится, что «вознаграждение выплачивается каждым юридическим или физическим лицом, использующим такое изобретение или промышленный образец, и определяется по соглашению сторон без ограничения его размера». Это постановление, по сути дела, открыло каналы для извлечения неограниченного по размерам пожизненного «гонорара» каждому, кто сумел получить патент даже на самое пустяшное техническое решение и найти «лазейки» в нормативных актах для его «материализации».

Нарушению научно-технического творчества способствовало и его вольное толкование, в результате чего появились изобретения, у которых количество взятых патентов исчисляются даже не десятками, а сотнями единиц и которые с большим сомнением могут быть отнесены к техническому творчеству. Так, например, количество патентов, выданных О.И. Квасенкову на пюре, каши, десерты, консервы и другие продукты с добавками микроорганизмов за период с 1999 г. по 2001 г., составило около 1000(!).

Но поражают не только масштабы разбухшей правительственными постановлениями и циркулярами Роспатента активности новой волны новаторов, а и ее финансовое «сопровождение». Ведь если принять во внимание, что услуги патентного поверенного (а без него такое количество заявок написать просто физически невозможно), связанные с оформлением одной заявки на изобретение и получением патента, обходятся автору в 500 долл., Квасенков и его соавторы должны были бы заплатить за рассматриваемый период не менее 500 тыс. долл. А сколько получить прибыли?

Поскольку никто таких громадных денег швырять на ветер никогда не будет, вопрос о том, сколько заработано на «кашах» и других подобных изобретениях, остается отнюдь не праздным. И можно лишь сожалеть о том, что сегодня в России некому раскрыть нашему обществу эту величайшую коммерческую тайну, запретить сокрытие размеров авторских вознаграждений, нигде их не регистрировать, не публиковать и не отражать в статистической отчетности.

Как справедливо отмечает А.Б. Гловацкий, *институт новаторства стал привилегией богатых.*

Вместе с тем следует отдавать себе отчет в том, что есть еще и другие причины, которые ограничивают проявление творческого потенциала личности. Так, на работника оказывает влияние то, как воспринимают его творчество коллеги по работе – с одобрением, подозрением или даже отвращением. На советских предприятиях социологи фиксировали немало случаев сопротивления пересмотру норм, которые нередко начинались после определенного совершенствования труда, техники и технологии. Кроме того, внедрение новшеств зачастую приводило к высвобождению рабочей силы, сокращению определенных профессий, что также сдерживало самого новатора и заставляло его окружение с опаской относиться ко всем техническим или технологическим инициативам коллеги по работе.

Если внедрение новшеств не грозили утратой рабочего места, они нередко ставили перед работником необходимость повышения квалификации или переквалификации, что в определенном возрасте и при определенных обстоятельствах рассматривалось как нарушение сложившегося и упорядоченного ритма жизни и работы.

Нередко препятствием на пути не столько разработки, сколько внедрения технико-технологических новшеств становился профсоюз, вернее, его коллективный договор. Это происходило в тех случаях, когда становилось ясно, что после изменений, осуществленных в связи с совершенствованием производства, произойдет ущемление прав работников производства. В широком смысле, это конфликт, возникающий в связи с нарушением прав и гарантий работника, ожиданием ущемлений в его трудовой жизни.

Наконец, не нужно сбрасывать со счета личностные характеристики работника. Часто творческому поиску препятствуют стереотипы, устоявшиеся привычки, иногда боязнь риска, отсутствие должной уверенности, слабая целеустремленность и просто лень.

10.4. Настоящее и будущее научно-технического творчества работников производства

В развитии и совершенствовании творческих начал работник не должен противопоставляться природному и техническому миру. Наоборот, нельзя забывать, что именно человек

является ведущим, определяющим фактором в синтезе социального, технического и технологического. Импульс в развитии и обеспечении научно-технических новшества зависит от инициативы работника, его естественного желания проявить свое «я», участвовать в решении проблем повседневного труда или более существенных вопросов, касающихся перспектив производственной жизни.

Прежде всего должны быть внесены существенные коррективы в заинтересованность работника по участию в творчестве. При этом следует не ограничиваться традиционным материальным вознаграждением, важно учитывать такой фактор, как известность (слава), пусть даже в рамках отдельного производства.

Необходимы также меры, которые направлены на рост культуры личности работника, повышение его информированности, профессионального и квалификационного уровня. Сегодня широко используются специальное обучение работников, которое оплачивается предприятием, регулярные аттестации, предоставление возможности попробовать свои силы на другом рабочем месте и даже в другой профессии.

Насущной и все возрастающей потребностью становится образование групп, состоящих из представителей разных профессий, работников различных уровней технического и технологического знания (от квалифицированных рабочих до инженерно-технических работников и представителей науки). Такие группы в состоянии решать сложнейшие проблемы производства, взаимно дополняя друг друга значительно увеличивая кумулятивный эффект.

Наконец, перспективы научно-технического творчества во все большей мере определяются союзом с научным знанием, с необходимостью глубоко обоснованного решения как прикладных, так и фундаментальных проблем.

УПРАВЛЯЮЩИЙ ЧЕЛОВЕК

Еще одна грань – участие работников в управлении – стала осознаваться в теории и использоваться на производстве во второй половине 1930-х гг.

Этот этап в развитии человеческого фактора знаменовал собой попытку преодолеть отчуждение человека не только от труда, но и от осознанного участия в решении таких вопросов, от которых зависит судьба производства. Веками у человека воспитывалось отношение к «хозяйскому добру», как не своему, отчужденному от него.

Этот этап олицетворял собой дальнейшее познание и использование заинтересованности человека в решении всех, в том числе и социальных, аспектов труда и производства. В управлении была предпринята плодотворная попытка перенести усилия с «грубой покупки» рабочей силы, которая осуществлялась посредством материального стимулирования, к более «тонким» духовным и социально-психологическим факторам – заинтересованности человека в принятии решений, определяющих не только личную судьбу, но и будущее производства.

К этой грани человеческого фактора на производстве научная мысль и производственная практика шли постепенно, шаг за шагом накапливая информацию, чтобы приобрести самостоятельное место в структуре социальных резервов труда.

11.1. Предтечи идеи и практики участия в управлении

Теория и практика участия человека в управлении производством были своеобразным синтезом трех направлений поиска. Каждый из них внес свою лепту и помог формулированию представлений о новых возможностях людей.

Первое направление связано с идеями приобщения людей к организации труда, высказанными утопическими социалистами Ш. Фурье и Р. Оуэном. Оуэн даже пытался вводить элементы групповых решений по вопросам производства. Однако идеи и даже эксперименты во многом оказались надуманными, так как мало сопрягались с реальной жизнью.

В советский период времени постоянно провозглашалась, пропагандировалась и поддерживалась идея участия человека в управлении обществом и производством. Стремление

к созданию новой, лучшей жизни породило такие знаменательные явления, как ударничество, стахановское движение, комсомольские ударные стройки и ряд других. Всячески поддерживалось и поощрялось развитие общественных организаций. Можно было выступать с разными починами, хотя результативность многих из них была низка.

Второе направление связано с генезисом идей управленческой мысли в США и других странах. На первых этапах школа научного управления (Ф. Тейлор, Ф. Гильберт, Г. Гант) полностью полагалась только на возможности руководителя. Считалось, что работа по управлению – это определенная специальность и организация в целом выигрывает, если каждая группа работников сосредоточится на том, что она делает успешнее всего, выполняя распоряжения вышестоящих руководителей.

Практически ничем с точки зрения участия людей в управлении не отличается классическая школа, которая сосредоточила основное внимание на разработке универсальных принципов управления. Единственным серьезным плюсом этой школы стало допущение того, что собственник не всегда является управляющим, а управляющий все чаще становится уполномоченным капитала. Появился класс менеджеров – людей, обладающих специальными знаниями и навыками в области управления, которым глава (владелец) фирмы мог делегировать полномочия, оставляя за собой право контроля и принятия окончательного решения. С этого времени управление становится родом профессиональной деятельности, а управленческий персонал – одной из самых массовых составляющих частей рабочей силы. Несколько позднее получила развитие концепция так называемой революции менеджеров, связанной с фактическим переходом управления и распоряжения организациями от владельцев в руки наемных (возможно, обладающих акциями) менеджеров и специалистов, «класса управляющих». Стратегию развития производства, его успехи, конкурентоспособность стали определять люди, которые обладали навыками эффективного решения экономических, организационных, технических, технологических и социальных проблем.

А. Берли и Г. Минз опубликовали в 1940 г. эмпирические данные, согласно которым более половины крупных корпораций США контролируется менеджерами. По словам Дж. Бернхейма, если собственность означает контроль, то их разделение означает факт ухода собственности как явления, имеющего самостоятельное существование. В 1960-е гг. данная

теория становится общепризнанной в западной социологии, ее представляют Дж. Гэлбрейт, Д. Белл, А. Турен, А. Боулдинг, Э. Гидденс, Н. Смелзер и др.

Число участвующих в управлении выросло: произошло расширение круга тех, кто был причастен к управлению. А в 1930-е гг. к участию в управлении стали привлекать и управленческий персонал среднего и нижнего звена (начальники заводских подразделений, мастера, начальники участков, прорабы), это знаменовало рубеж, при котором демократизация управления привела к необходимости сделать следующий шаг – привлекать всех работников к принятию управленческих решений.

Третье направление, собственно, и родило проблему соучастия в управлении. Оно связано с доктриной человеческих отношений, которая была обращена к самим работникам, к их инициативе, способности влиять на дела своей производственной организации.

Э. Мейо в ходе хоторнских экспериментов установил, что четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда вели к повышению производительности труда. Силы, возникающие при взаимодействии между людьми, могли превзойти и часто превосходили усилия руководителей. Выяснилось, что есть стимулы посильнее денежных – возможность проявления личных качеств, возможность соучастия в жизни предприятия, в управлении производством, осознание работником того, что он что-то значит и приносит пользу компании. Наряду с экономическими были открыты социальные и психологические стимулы, влияющие не только на самого человека, но и на социально-трудовые общности, на все производство в целом.

Проводя хоторнские эксперименты, Мейо советовался с работниками по поводу изменений условий труда, и это содействовало повышению выработки. С тех пор «участие в решениях» – важнейшая часть теории человеческих отношений. Было доказано, что люди работают охотнее и лучше, если они выполняют такие решения, в разработке которых они сами участвовали, а не те, которые им навязаны извне.

Тейлор, по мнению Мейо, совершил ошибку, ограничивая рабочих простым исполнением функций, отталкивая их от активного участия в управлении, рационализации, в обсуждении и решении конкретных производственных дел.

После Мейо предпринимались многочисленные попытки привлечь рабочих к решению определенно круга производственных вопросов. Рядовые рабочие, которым удалось

внушить «чувство участия», высказывали много ценных мыслей. Привлечение рабочих к участию в решениях, использование их смекалки, способностей и талантов, вело, как правило, к повышению эффективности труда.

Теория «человеческих отношений» отстаивала этот подход как единственный, наилучший путь решения управленческих проблем. Однако как оказалось впоследствии, такие приемы, как изменение содержания работы и участие работника в управлении предприятием, эффективны только для некоторых работников и в некоторых ситуациях.

Д. МакГрегором была разработана концепция управления, в основе которой лежат две теории: теория X и теория Y. Теория X базируется на подходе Ф. Тейлора, который утверждал, что рабочий ленив, его надо постоянно принуждать к работе, угрожать наказаниями, что люди избегают ответственности, доверять им нельзя, они хотят, чтобы ими руководили, их интересуют только деньги. Для этого подхода характерен авторитарный стиль управления, жесткое, командное управление.

Согласно теории Y, труд не является наказанием; физический или умственный труд так же естественен, как отдых. Люди способны действовать самостоятельно, если отождествляют свои цели с целями организации, способны к высокой степени воображения, изобретательности, творчества. Нужно прислушиваться к рабочему и постараться привить ему чувство участия в делах корпорации. Для этого подхода характерен демократический стиль управления, не подавляющий, а возвышающий рабочих в их глазах и глазах окружающих как активную, реальную и влиятельную силу на предприятии.

Идеи, рожденные в 1930–1940 гг., сохранились и в 1970–1980-е гг. Они нашли отражение, в частности в «кружках качества», которые получили большое распространение в японской промышленности.

Таким образом, осознание работником факта своего участия в управлении предприятием служит стимулом для повышения качества его труда и укрепления трудовой дисциплины. Участие в управлении повышает у работников чувство ответственности за качество выполняемой работы. И, наконец, участие в управлении придает работнику уверенность в себе, убежденность в том, что его поощрят за участие в управлении и в инновационном процессе.

В этот период рождалась две основные задачи: во-первых, воспитание чувства хозяина на своем рабочем месте и представление о возможностях и условиях реализации этой убеж-

денности; во-вторых, максимальное привлечение работника к решению всех проблем, которые происходили в первичной производственной ячейке.

11.2. Соучастие в управлении (патисипативное управление)

Проблемы соучастия стали привлекать внимание ученых 50–60 гг. прошлого столетия, когда было признано, что нужно переходить от эпизодических мероприятий к скоординированному и направленному плану действий по вовлечению работников в решение не просто отдельных, а всех (или большинства) проблем производства.

Прежде чем сформулировать научно-обоснованную концепцию соучастия и теории и практики пришли к выводу, что она должна быть замкнута в определенную систему, вскоре получившую название «participation». В отличие от первого этапа, основное внимание уделялось не только своему рабочему месту и первичной производственной организации, но и всему комплексу вопросов, обеспечивающих это соучастие в рамках всей производственной организации.

Концепция соучастия в управлении складывалась из следующих компонентов.

1. Постепенное, регулярное и возможно более полное информирование работников. Было замечено, что недостаток или отсутствие информации является серьезной базой для отчуждения людей от дел производства. В ходе исследований и экспериментов было выявлено, что обладание информацией, сведениями о состоянии и исправлениях развития производства в значительной степени снижают отчужденность.

2. Важную роль играет не только владение информацией, но и ее обсуждение, что повышает степень причастности людей к делам производства. Как отметил директор одного из пензенских заводов еще в середине 1970-х гг.: «Нельзя сделать людей счастливыми, решая за них и без них, что им нужно». В принципе каждый здравомыслящий руководитель знает, какие социальные проблемы существуют в его организации. Но если он решает их без участия работников, эффективность этих решений резко снижается. А соучастие закрепляется тем, что идут дискуссии, сопоставляются различные точки зрения, аргументируются доказательства правильности принятия тех или иных решений. Иначе говоря, работник не только принимает информацию – он пропускает ее через

свое восприятие, соотносит со своими мотивами и установками. И, конечно, в этом случае информация становится частью его внутреннего мира.

Любое предприятие будет нести большие потери от того, что рабочие не испытывают «менеджерского» отношения к производству, считая его не своим. Но кроме непосредственных материальных потерь вопрос имеет еще и другую сторону. Отчужденное отношение к собственному труду превращается в отчужденность к системе, обрекающей рабочего на такой труд. Поэтому внушить чувство участия с этой точки зрения необходимо ради сохранения системы в целом.

3. Соучастие в управлении – это учет и поощрение наиболее передовых идей. В процессе общения, как правило, высказываются заслуживающие внимания суждения, предписания и замечания. Долг каждого руководителя – заметить, учесть их и на каждый дать ответ, даже если оно заведомо невозможно для выполнения.

В ходе первых опытов привлечения работников к решению круга производственных вопросов рядовые рабочие, которым удалось внушить «чувство участия», высказали много ценных мыслей. Например, эксперимент, проведенный на двух крупных заводах по производству радарного оборудования фирмы «Тексас инструментс» в Эттлборо, охватил более 1500 рабочих и мастеров и продолжался два года. На этих заводах стали регулярно собирать группы рабочих вместе с мастерами и инженерами и ставить перед ними конкретные вопросы технологии и организации труда. После некоторого сопротивления начали поступать всевозможные идеи, даже лучше, чем у мастеров и управляющих, по поводу условий труда, содержания оборудования, перерывов, качества продукции и пр. Рабочие взяли на себя и частичный контроль за качеством. Дело дошло до того, что рабочие стали учить мастеров, в особенности начинающих.

В дальнейшем практика функционирования предприятий показала, что сформировать чувство хозяина, не наделив человека реальными полномочиями, не поддерживая его идеи и предложения, невозможно. Полновесность демократии на производстве придают не разговоры и не уговоры, а такие реальные трудовые отношения, когда права и ответственность – эти неразрывные стороны «демократической медали» – становятся выгодны работникам, когда они пропитаются личным интересом, в том числе и материальным.

4. Соучастие в управлении непременно включает привлечение различных общественных и самодеятельных органи-

заций и структур к решению проблем производства. В многотысячной организации работник не способен самостоятельно, один на один, реализовывать свое право участвовать в управлении, даже если оно ему представлено. Должен быть механизм реализации этого права. Одним из инструментов такого механизма (наряду с первичными производственными ячейками) выступают общественные организации, и в первую очередь профсоюзы. Стойкое убеждение многих работников, что к их мнению не прислушиваются, – серьезное препятствие, сильнодействующий фактор торможения для любого производства. В тех коллективах, где руководители, профсоюзные организации стремятся решать коренные проблемы силами и с участием работников, учитывают общественное мнение, более успешно решаются и организационные, и технические задачи.

5. Соучастие в управлении – это согласование интересов, обеспечение сотрудничества, не вопреки устремлениям отдельных профессиональных групп, а в сочетании с ними. В конфликтных ситуациях управление может принять меры по сглаживанию противоречий, по согласованию спорных устремлений. Лучше всего это достигается тогда, когда согласование происходит с участием конфликтующих сторон. В данном случае участники договариваются об удовлетворении тех или иных претензий, отказе от некоторых требований, компромиссе по спорным позициям.

6. Соучастие в управлении – это постоянное делегирование полномочий, когда вышестоящие звенья управления передают нижестоящим права и возможность решать те или иные дела, касающиеся их трудовой и повседневной жизни.

7. Определенным показателем соучастия в управлении является фиксация полномочий на всех уровнях управления. Необходимы как правовые, так и корпоративные правила сохранения достигнутого в соучастии управлению, их совершенствование и преумножение, а не отступление от достигнутого.

8. Особое место в привлечении работников к управлению производством занимают попытки сделать их собственниками предприятий и организаций, в которых они работают. Это реализуется посредством приобретения акций специалистами и рабочими, что делает их участниками в распределении прибыли и устраняет укоренившееся в их сознании представление – «это – не мое», «это – хозяйское» и поэтому, мол, нет необходимости беспокоиться за будущее «чужого добра».

Такая политика, получившая распространение сначала во Франции (с 1960-х гг.), а затем в других странах (с 1970-х гг.), привела к снижению социальной напряженности, повлияла

на мировоззрение работников, и принесла и ощутимые плоды. К соучастию в прибылях привлекается до одной трети работников предприятия, и это положительно влияет на эффективность и результативность производства.

Какие меры способны превратить работника в реального участника управленческого процесса?

Прежде всего человек должен быть причастен к решению коренных судеб производства и понимал, что от этого зависят их личное будущее, благополучие их семей. Нужно лишь направлять этот процесс, чтобы каждый работник не только не мирился с недостатками, но и заботился о возможном их устранении или хотя бы уменьшении.

Особенно широкую известность получили теории участия и соучастия в управлении, разрабатываемые во Франции и Швеции, где апробировалось несколько моделей такого решения проблем развития производства. В не меньшей мере эти проблемы волновали немецких, американских и английских ученых и предпринимателей. В результате на практике стало использоваться несколько форм и методов соучастия в управлении, которые учитывали и общие тенденции развития экономики, и специфические особенности данного производства, и даже некоторые национально-специфические черты работника. Эти идеи рассматривались в рамках так называемой управленческой революции, которая стимулировала поиск объективной логики управленческих решений, мер по повышению эффективности руководства и форм привлечения всех работников к делам фирмы.

Управленческие нововведения, внедряемые в практику функционирования предприятий, предусматривали не частичное совершенствование организации, условий и стимулов труда, а глубокие изменения производственных отношений, включая условия найма, повышение квалификации, организацию рабочего времени, взаимоотношения администрации и профсоюзов и даже отношений собственности. Все они так или иначе были связаны с поиском возможностей максимально использовать творческий потенциал работников и особенно мотивацию по участию в управлении.

Таким образом, участие людей в управлении производством – это стимулирование на основе мотивации их действий в рамках поручаемых обязанностей так же, как он поступил бы по собственной инициативе. Управление – это наука и искусство, что выдвигает требование сочетания формализованных правил и творчества, которые всегда зависят от конкретной ситуации и способностей человека.

11.3. Социальное партнерство – феномен современных трудовых отношений

Термин «социальное партнерство» появился в период Первой мировой войны. Теория социальных реформ должна была стать противовесом теории классовой борьбы, которая претендовала с середины XIX в. на роль главного регулятора исторического процесса. «Отцы» концепции социального партнерства опирались на этику Фейербаха, на концепцию «гармонизации отношений» А. Блана и П. Прудона, идеи Лассаля и таких теоретиков социально-демократического пути развития, как Э. Бернштейн, Михаэлс и др. Вместе с тем проблема социального партнерства долгое время не привлекала к себе большого внимания. Она больше существовала на теоретическом, чем на практическом уровне, и больше для того, чтобы противостоять теории классовой борьбы и обосновать концепцию сотрудничества труда и капитала. Тем временем под воздействием НТР в системе трудовых отношений развитых стран Запада происходили изменения. Границы между классами становились размытыми, а *механизм организации труда и производства на основе учета только интересов работодателей трансформировался в механизм согласования интересов всех участников процесса производства*. В новой ситуации повышался спрос на высококвалифицированный труд. Подготовка таких специалистов потребовала иных отношений между работодателями и наемными рабочими. Этими отношениями стали социальное партнерство и сотрудничество, дающие заметный экономический и социально-психологический выигрыш и тем, и другим.

Социальное партнерство как эффективное средство регулирования отношений стало интенсивно использоваться на Западе, начиная с 1960-х гг.

Всякий предприниматель всегда был заинтересован в том, чтобы на его предприятии не было забастовок. Еще в прошлом веке работодатель часто, не имея возможности удовлетворить требования всех рабочих, шел, дабы не снижать массу прибыли, на договоренность и создание привилегий для части из них. Так среди наемных рабочих возник слой «рабочей аристократии».

В 1960-е гг. Запад захлестнула мощная волна забастовочного движения, выдвигавшего перед работодателями и правительствами серьезные социально-экономические требования. К концу XX в. классовая борьба в ее крайних проявлениях перестала быть эффективным средством разрешения проти-

воречий. Во всем мире наблюдалась тенденция к снижению забастовочного движения. В странах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, количество потерянных рабочих дней из-за забастовок составило 15 млн. в 1990 г., 9,0 млн. в 1992 г. и 6,7 млн. в 2002 г.

Главная причина снижения радикализма и спада забастовочного движения на Западе состояла в качественных изменениях, происходящих среди работников наемного труда, которым ранее нечего было терять в случае революции. Высокая образованность профессионализм наемных работников, возможность их участия в прибылях предприятия, хорошая заработная плата, развитие сферы социальной защиты способствовали тому, что основной формой разрешения возникающих проблем стали не стачки, а переговорный процесс.

В настоящее время социальное партнерство в индустриально развитых странах опирается на четко отлаженный механизм взаимодействия его участников: работников, предпринимателей и государства. Эффективность этого механизма основывается на целесообразном распределении прав и ответственности сторон за выработку и реализацию социально-экономической политики.

В странах, где партнерство завоевало прочные позиции, государство устанавливает и контролирует соблюдение минимальных норм, показателей уровня жизни, условий и оплаты труда. Обычно это закреплено в законах. Работодатели, профсоюзы и другие участники партнерских отношений через коллективные договоры увязывают весь пакет социально-трудовых условий на уровне, не ниже определенного законом. При этом профсоюзы и работодатели действуют между собой напрямую, стремясь обойтись без участия представителей власти. Государственные структуры вмешиваются в отношения между сторонами по их просьбе при обострении конфликта.

Такие трехсторонние социально-трудовые отношения, получившие в международной практике название *трипартизм*, позволяет индустриально развитым странам предотвращать серьезные социальные потрясения. Являясь альтернативой всякой диктатуре класса или личности, она становится цивилизованным методом решения социальных проблем на различных уровнях.

Формы партнерства определяются национальной спецификой, но их основополагающие принципы опираются на конвенции и рекомендации Международной Организации Труда (МОТ). Программы МОТ определяют место социальных партнеров в достижении социально-экономических целей.

Механизм партнерства обеспечивает периодические консультации и обмен информацией для уяснения позиций сторон в ходе переговоров. В последние годы наметилась тенденция к расширению круга вопросов, становящихся предметом консультаций. К ним, помимо традиционной сферы тарификаций и условий труда, относятся проблемы самоуправления, охраны производственной и окружающей среды, здравоохранение.

Своеобразие социального партнерства условно принято сводить к трем моделям: шведской, австрийской и американской. Остановимся на каждой из них.

Шведская модель управления была одной из первых в области решения проблем социального партнерства. Швеция стала первопроходцем в этой области: социальный диалог начал развиваться здесь раньше, чем в других странах. Точкой отсчета может служить так называемый декабрьский компромисс 1906 г., который ознаменовал взаимное признание прав шведских профсоюзов и объединения шведских предпринимателей. Большую роль в становлении системы социального партнерства сыграло Сальшебаденское мирное соглашение 1938 г., по сути означавшее заключение мирного договора между Конфедерацией шведских профсоюзов и Объединением шведских предпринимателей.

Длительное время позиция профсоюзов в социальном диалоге была доминирующей. Благодаря этому был принят ряд инициированных ими законов, эффективно защищающих интересы трудящихся. Особенно важные законы, касающиеся здравоохранения, обеспечения безопасности труда, профессионального образования, рабочих советов, появились в 1940-х гг. В 1970-х гг. была создана правовая база, которая получила развитие в новых законодательных актах. Однако в развитии идей и практике социального партнерства не все было идеально – периоды участия профсоюзов в решении производственных проблем, особенно когда у власти были социал-демократы, были ознаменованы значительными социальными достижениями, которые сопровождались гарантиями государства и работодателей по поддержке высокого уровня жизни работников.

Своего пика влияние профсоюзов в Швеции достигло в 1983 г., когда через риксдаг (парламент) был проведен закон о создании инвестиционных фондов трудящихся. В соответствии с этим законом, инициированным социал-демократическим правительством У.Пальме, было создано пять региональных инвестиционных фондов, в которые отчисля-

лись средства от прибылей (согласно введенной схеме обязательного участия инвестиционных фондов в прибылях предприятий), а на собранные средства предполагалось покупать акции частных компаний. В правлениях этих фондов из девяти мест пять отводилось профсоюзам. Таким образом, реальный контроль был в их руках. Средства в эти фонды поступали в течение семи лет – с 1984 по 1990 г.

В ходе реализации политики социального партнерства в Швеции накоплен значительный опыт в реализации социального диалога, обеспечивающего гражданскому обществу общественно-политическую стабильность. Ценностные установки шведской модели – социальная справедливость, солидарность, коллективизм – до последнего времени были родственны советскому опыту. Сейчас, когда в России идет поиск новой парадигмы общественного развития, отвечающей критериям национального согласия, шведский опыт приобретает особое значение. Основанием для сравнения служит сходство ряда проблем. Это необходимость децентрализации социально-экономического регулирования, повышение самостоятельности производственных объединений, «разгосударствление» не только собственности, но и личности.

Вместе с тем, как отмечает ряд исследователей, в связи с изменениями на европейском континенте (валютный союз, единое экономическое пространство) шведская модель переживает кризис. В истории Швеции заканчивается период, когда в социальном партнерстве профсоюзы как представители работников пользовались широким влиянием и добивались улучшения социального положения всех лиц наемного труда.

Что касается *опыта Австрии*, то ее модель – пример активного применения политики социального партнерства при поэтапном переходе к социально ориентированному рыночному хозяйству. Австрийская система включает как непосредственное сотрудничество крупных социальных групп, созданных по экономическим интересам, так и опосредованное взаимодействие организованных групп, включая и политические партии. Модель трехстороннего решения проблем сохраняет большое значение в течение всего послевоенного периода в ненационализированных отраслях экономики. Решение проблем национализированных отраслей определяется двухсторонними договорами, поскольку интересы работодателя и правительства в данном случае совпадают.

В Австрии союзы предпринимателей и профсоюзов существуют в рамках постоянных палат, членство в которых является обязательным. Организация и деятельность независимых

союзов гарантируются принципом свободы объединения, зафиксированным в конституции. Предприниматели объединены в девять экономических региональных палат и федеральную палату. Палаты и их секции наделены широким кругом обязанностей, выполняемых ими самостоятельно, без вмешательства государственных органов. Параллельно существует несколько добровольных организаций предпринимателей.

Аналогично палатам предпринимателей с обязательным членством формируются палаты труда. Их цель – представление и обеспечение реализации социальных, экономических, культурных интересов наемных рабочих, а также их права на отдых. Как и палаты предпринимателей, палаты труда являются законными представителями интересов работников и могут участвовать в процедуре заключения коллективных договоров.

Основными представителями интересов наемных рабочих являются профсоюзы. Уровень охвата профсоюзным движением в некоторых отраслях промышленности Австрии составляет 100%.

Главное требование организаций наемных рабочих – сохранить существующие рабочие места – совпадает с интересами правительства.

Социальные партнеры – организации предпринимателей и трудящихся – широко участвуют в деятельности австрийских органов управления. Еще более распространено участие партнеров в работе совещательных и консультативных органов. Правительство и администрация используют профессиональные знания социальных партнеров для решения задач экономической и социальной политики. В общественном мнении даже утвердилось представление, что решения принимают сами консультативные советы, а государственные органы – лишь проводники решений.

Между тем сущность социального партнерства предполагает добровольность сотрудничества. Главная его цель – предотвращение конфликтов. Воздействие социальных партнеров охватывает почти все аспекты экономической и общественной жизни. Для выработки рекомендаций партнеры привлекают в качестве экспертов экономистов, социологов. В 1990е гг. их рекомендации затрагивали вопросы квалификации работников, внедрения новых технологий и инноваций, научных исследований и экономического развития, демографических процессов.

Австрийский опыт показывает, что общенациональные интересы в области регулирования заработной платы соблюдаются в случае, если социальные партнеры хорошо разбира-

ются в экономике. Для эффективной политики социального партнерства в стране занялись целенаправленным распространением экономических знаний среди населения.

Социальное партнерство является одним из преимуществ социально-экономической жизни в Австрии. Оно – условие для роста производительности труда и других сдвигов в динамике экономических показателей. Мирное развитие социально-трудовых отношений путем выработки компромиссных решений позволяет минимизировать цену производственных конфликтов, дает возможность спрогнозировать и предотвратить социальные столкновения.

Формирование *американского социального партнерства* на уровне предприятий началось в 1974 г., когда был принят закон, который высвободил из-под налогообложения до 50% прибыли, направляемой на покупку акций работниками. С тех пор сектор рабочей собственности в американской экономике бурно развивается. Опыт создания народных предприятий показал: – собственность с долей работников в капитале, используемом на партнерской основе, превосходит другие виды собственности, что вынуждает работодателей осуществлять социальные преобразования на принципах социального партнерства; – предполагается право работников распоряжаться результатами своего труда, как на государственном уровне так и на уровне предприятий и претендовать на защиту этого права.

Привлечение работников к управлению обычно ограничивается уровнем низовых структур, расширением возможностей для творчества. Традиционной остается профсоюзная форма защиты прав рабочих через коллективный договор.

Одна из важнейших оставляющих в американской модели социального партнерства на предприятиях – оказание помощи на производстве, что связано со структурной перестройкой экономики. Ежегодно в Америке создается 2 млн. рабочих мест. Рабочие традиционных отраслей нуждаются в переквалификации.

Администрация предприятий и профсоюзы пытаются закрепить на производстве квалифицированные кадры, связанные с авангардными технологиями, а это требует максимального учета запросов нового поколения работников. Руководство предприятий вынуждено все чаще обращаться к услугам профессиональных работников, видя в них посредников для создания на производстве атмосферы взаимного доверия. В середине 1990-х гг. в более 12 тыс. компаний имелись собственные программы социальной помощи.

Предприниматели совместно с профсоюзами налаживают программы занятости для безработной молодежи, женщин, национальных меньшинств, предоставляют гибкий график работы. Социальные работники обучают представителей профсоюзов выявлять проблемы людей, их настроения, что дает возможность принимать меры по устранению социальной напряженности.

Профессиональные социальные работники курируют отделы кадров, под их руководством разрабатываются программы, охватывающие технику безопасности, качество трудовой жизни. Они помогают лицам, смещенным с занимаемой должности, подыскивают новые рабочие места, совместно с муниципальными органами власти оказывают помощь по месту жительства.

В настоящее время в США набирает силу движение за осуществление специфической модели партнерств – форумов по общенациональным проблемам, инициаторами которых стали профсоюзы совместно со специалистами по безопасности жизнедеятельности человека.

Кроме названных, серьезный опыт налаживания социального партнерства имеют и другие страны. Движение по участию в управлении набирает силу и становится одним из величайших направлений в социальной политике всех индустриально развитых стран. В то же время политика социального партнерства переживает серьезный кризис. Дело в том, что все большую власть, не контролируемую национальными правительствами, приобретают транснациональные компании посредством политики инвестирования в экономику многих стран. Так, в Швеции увеличилось число филиалов зарубежных компаний в результате чего около 450 тыс. шведских рабочих (19% их общего числа) заняты на предприятиях, которые принадлежат иностранцам. За последние 20 лет их доля возросла в 3 раза. Иностранными инвесторами являются, как правило, ТНК. Это непосредственно затрагивает интересы шведских трудящихся, поскольку транснациональные компании не придерживаются договоренностей, достигнутых в Швеции в ходе диалога социальных партнеров, что ведет к двойственности на рынке труда, подрывая принципы солидарности. Предприятия, принадлежащие компаниям европейских стран-партнеров Швеции по ЕС, ориентируются на директиву ЕС от 1994 г. о европейском предприятии. Вступление Швеции в зону евро закрепит новое соотношение сил и, скорее всего, приведет к дальнейшей трансформации шведской модели, вклю-

чая систему социального партнерства, по крайней мере, в ее нынешнем виде.

Что касается России, то социальное партнерство в современном цивилизованном виде не сложилось, хотя некоторый положительный опыт отдельных предприятий имеется. На реальной практике решения социальных проблем труда сказываются советские традиции, советский уклад жизни, когда, несмотря на многочисленные издержки, существовала социальная защищенность работающего человека. Патернализм, присущий производству в Советском Союзе, продолжает по инерции оказывать влияние на современное состояние трудовых отношений. А оно во многом противоречиво, контрастно и нередко конфликтно.

Ситуация в нашей стране во многом определяется, во-первых, тем, что государство уходит из экономики, перестает выполнять регулирующую роль, фактически устраняется от решения социальных проблем труда; во-вторых, тем, что «старые» профсоюзы потеряли авторитет (по данным социологических исследований, профсоюзам как защитникам интересов доверяют 4–6 % работающих) и не могут представлять в полном объеме интересы рабочих, а «новые профсоюзы» не стали реальной силой; и в-третьих, тем, что работодатели в современной России не чувствуют ответственности за социальное положение работников, уповая только на материальное вознаграждение и откупаясь от работников отдельными подачками. В условиях угрозы безработицы, снижения уровня жизни без защиты государства и профсоюзов работники не могут противостоять нажиму нового русского капитала, соглашаясь или мирясь с создавшейся ситуацией.

Реалии постсоветской экономики на производстве показывают, что налаживанию социального партнерства «мешают» все его участники. Современные российские собственники ориентируются на систему управления, напоминающую западноевропейскую: строгость в исполнении обязанностей, персональная ответственность за порученное дело, корпоративный дух (отсюда – неограниченные права шефа на объявление сверхурочной работы) и справедливая оплата труда каждого сотрудника. Но в этот механизм они вносят отечественные добавки: «долгой профсоюз!», «я – хозяин», «никаких коллективных обсуждений». Как показывают исследования, создать подобную систему управления на крупных давно сложившихся предприятиях не удается. Управление на российских предприятиях с тысячными трудовыми коллективами, практически сохраняющими прошлый опыт, в принципе не

может быть копией западного менеджмента. Осознание этого обстоятельства привело к тому, что творческие руководители восстанавливают доски почета, другие формы поддержки добросовестных работников.

Государственный механизм участия в социальном партнерстве также построен с ориентацией на западноевропейский или американский опыт. С одной стороны, государство во многом передоверило регулирование трудовых отношений самим работодателям. С другой стороны, государственные законы допускают произвол, который не согласуется с действительностью. Так, принятый Государственной Думой РФ «Кодекс законов о труде» (даже после многочисленных поправок) не в полной мере способствует организации цивилизованного диалога двух сторон трудовых отношений. В Трудовом кодексе легитимным представителем интересов работников признается лишь один профсоюз или какой-либо (непонятно какой) выбранный орган, представляющий интересы большинства коллектива. Между тем в ряде стран, где действует несколько профсоюзов, например, в Италии, в этот представительный орган, называемый *Camera di Lavoro* (буквально «Совет труда»), все подразделения избирают своих представителей независимо от профсоюзной принадлежности.

К сожалению, государственное законодательство, как показали исследования под руководством В.А. Ядова, допускает огромную ошибку, отвергая все советское. Такой примитивизм мышления и отношения к действительности таит в себе немалые угрозы. Ведь всякое новое состояние непременно содержит в себе элементы прошлого и их игнорирование порождает и будет порождать конфликты.

Профсоюзы во многом не нашли правильных ориентаций в социальном диалоге с предпринимателями и государством. «Старые» профсоюзы, как и в советское время, всячески согласовывают свои действия с рекомендациями политической власти, а «новые» профсоюзы уповают на зарубежный опыт, не отдавая себе отчет, что менталитет и субкультуру рабочих нельзя изменить. В результате и те, и другие не имеют никакого влияния в диалоге с другими социальными партнерами.

Наконец, важно отметить, что предлагаемым формам социального партнерства сопротивляются сами работники. Хотя этого или нет ярые сторонники западных моделей, но россияне – коллективисты. Они ценят товарищество, взаимопонимание и поддержку отнюдь не меньше достойного заработка. Примечательны результаты исследования, проведенного Институтом социологии РАН. Как показало изучение при-

чин массовых увольнений сотрудниц одного рентабельного московского швейного совместного предприятия, женщины главным образом были недовольны тем, что на предприятии все утроено «не по-нашему»; «не бывает собраний коллектива»; «руководство подчиненным ничего не объясняет». При этом жалоб на повышенную интенсивность труда или несправедливость оплаты не было.

О социальном партнерстве в России можно говорить не как о практике, а как о намерении его наладить для решения волнующих все население социальных проблем.

В целом же, можно сделать вывод, что социальное партнерство стало важнейшим шагом в развитии и применении идей соучастия в управлении, достаточно эффективным средством сочетания социально-психологических, социально-организационных и социально-ориентированных отношений на производстве, влияющих на совершенствование резервов производства.

СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК

Работник останется пассивным участником трудового процесса, если он не вовлечен в управление делами не только производства, но и общества. Человеку не безразлично, в каком обществе он живет, что происходит в стране, в его городе или регионе. Между тем социально-политический фактор на производстве долгое время отрицался как несущественный или не имеющий отношения к труду. Так, Ф.Тейлор считал, что работник должен оставить за воротами завода свои религиозные, политические и нравственные ориентации. Однако жизнь показала, что участие в общественной деятельности, несмотря на издержки различных ее форм, влияет на стабильность и результативность производственной деятельности работников.

Справедливости ради стоит отметить, что впервые на этот аспект деятельности человека на производстве обратили внимание приверженцы марксизма, которые связывали идеи классовой борьбы с экономическим угнетением рабочих. Они исходили из того, что рабочие, отстаивая свои экономические интересы, постепенно начинают включать и политические требования, ибо до них доходит мысль, что исправление положения на отдельном предприятии – это локальная мера, а добиться освобождения труда от эксплуатации можно только тогда, когда будет изменена вся политическая система общества.

Идея соединения экономической и политической борьбы остается в качестве важнейшей для всех социалистических и социал-демократических партий. Однако методы реализации этой идеи они связывают с мирными средствами решения всех спорных вопросов как с работодателями, так и политической властью. Эти методы и соответствующие им средства достаточно многообразны и многоплановы, начиная от парламентской борьбы и завершая различными формами выработки мер по ограничению «аппетитов» собственников. При этом практически ни у одной крупной политической силы не осталось в виде цели насильственное свержение существующих правительств, хотя поводов для этого было немало. Сами производственные организации редко становятся арендой политических баталий – все волнующие людей вопросы решаются в ходе общественных акций, гражданских инициатив, политических мероприятий.

Что касается научных социологических теорий, то многие из них не признают существование политического аспекта в рамках проблем социологии труда. Пожалуй лишь, сторонники концепций конфликта, в том числе трудового, допускают возможность проявления политических требований. Р. Дарендорф и Э. Гидденс неоднократно подчеркивали, что экономические интересы не могут быть отделены от политических. Данное утверждение справедливо в масштабе не только общества, но и производственных организаций.

В советской социологии политические противоречия в обществе и в производственных коллективах отрицались, и если исследователи выходили на анализ политических процессов, то только в позитивном плане, анализируя, как политические организации (партийные, комсомольские) участвуют в решении социально-экономических проблем производства.

В постсоветской России были предприняты попытки провозгласить классовую гармонию или вообще отрицать существование классов, полностью изгнав политические и идеологические моменты в функционировании постсоциалистического производства. Но реальная жизнь внесла коррективы в эти благодушные утверждения (или заблуждения), показав, что речь может идти об изменении политического аспекта труда работников производства, а не их ликвидации и отсутствии.

12.1. Политическое сознание работников производства: причины, условия факторы

Работник – всегда гражданин своего общества. Чтобы он ни выполнял, его сознание и поведение в той или иной мере коррелирует с общественно-политической ситуацией в мире, в стране, там, где он живет и работает.

Какие причины, условия и факторы питают политическое сознание работников производства, оказывают на него непосредственное влияние?

Прежде всего, нужно вспомнить о масштабе неравенства, который стал важной характеристикой как мирового, так и национального социального устройства. Это касается каждой страны, в том числе и России.

В докладе ООН о человеческом развитии приводятся такие статистические данные: три самых богатых человека в мире имеют совокупное личное состояние, превышающее ВВП 48 наименее развитых стран вместе взятых. Американцы тратят на косметику 8 млрд. долл. в год. По оценкам ООН,

6 млрд. долл. в год хватило бы для того, чтобы дать всем детям мира начальное образование. Европейцы съедают мороженого на 11 млрд. долл. в год, в то время как 9 млрд. долл., предоставленных ООН, вполне хватило бы на то, чтобы обеспечить чистой водой и надежной канализацией всех нуждающихся. Американцы и европейцы расходуют 17 млрд. долл. на корм для домашних животных. Если увеличить гуманитарную помощь до 13 млрд. долл., то можно было бы обеспечить элементарной медицинской помощью и накормить всех нуждающихся по всему миру. 225 самых богатых людей планеты имеют совокупное состояние более чем в 1 трлн. долл., а 3/5 из 4,4 млрд. жителей развивающихся стран лишены канализации, 1/3 – чистой воды и 1/5 – медицинского обслуживания.

Такое положение, по мнению З. Бжезинского, было характерно для всего XX столетия, которое он назвал «преступным». Но неравенство продолжает расти. И угроза «революции, затрагивающей внутренние обстоятельства нашего существования, непредсказуема по размаху и не определена по направлению».

Если рабочий в XIX, и даже в первой половине XX в. был в известной степени изолирован от подобных сведений, то в настоящее время при помощи СМИ для большинства проблема неравенства становится предметом для размышления.

На общественно-политическую позицию работника влияет общая ситуация в стране. Как бы хорошо ни шли дела на предприятии, работник не может абстрагироваться от того, какие процессы происходят в обществе. Волей-неволей он вырабатывает свое отношение к этой информации, одобряя или не одобряя ее. Аналитики политической жизни отмечают, что на людей все большее влияние оказывает информация о переделе собственности, отношении государства к социальным нуждам, росте цен на товары первичного спроса, инфляции и т. п.

Разрыв в материальных условиях жизни, в образе и стиле жизни достигает колоссальных размеров. Разница между доходами 10% самых богатых и 10% самых бедных, только по официальным данным, достигает масштаба 1:15, а по мнению многих экспертов, этот децильный коэффициент равен 1:25/28. В результате серьезных сдвигов в общественном сознании такие слова, как «банкир», «финансист», а особенно «олигарх» стали восприниматься как негативные, резко отрицательные. По данным ВЦИОМ, 43% россиян осенью 2004 г. одобряли судебные преследования крупных бизнесменов.

Политизация экономического сознания и поведения произошла также в результате того, что такие акции государс-

твенного масштаба, как приватизация стали подвергаться сомнению. Поддержку приобретают требования национализации, возвращения предприятий в государственную собственность. И хотелось бы этого кому-то или нет, но эти идеи работники примеряют к тем предприятиям и организациям, в которых работают.

Работник не может закрывать глаза на поведение местной власти, на те дела, которые совершаются по месту жительства и которые затрагивают его интересы. Масштаб претензий растет. Появились «ничейные» города, поселки, микрорайоны и отдельные дома, в которых люди лишены элементарной заботы, где порой нет отопления, воды, электро- и газоснабжения, элементарных бытовых услуг. Неудивительно, что эти претензии сначала обращаются к местным органам власти и как следствие – к региональным и федеральным, вплоть до отказа от голосования. Разве может быть в этой ситуации работник не политизированным человеком?

В 1990-е гг. стали выдвигаться не только экономические, но и политические требования в связи с нарушениями в оплате труда (из-за разницы в доходах, несвоевременности выплаты, минимизации затрат на оплату труда).

Предметом обострения является фактический отказ многих предприятий от социальных гарантий, социальной заботы об отдыхе, здоровье, быте работников.

К тому же действия управленческого персонала на предприятиях в глазах работника могут идентифицироваться с определенными позициями политических сил в стране, и в случае конфликта вызвать соответствующую реакцию.

Несмотря на все многообразие возможных вариантов политического сознания работников производства, оно все же имеет ряд общих черт. Во-первых, какие бы изменения ни происходили, что бы ни случалось в мире, в стране, всегда существовало и будет существовать социалистическое и социал-демократическое сознание. Оно в одинаковой мере присуще работникам как развитых стран, так и России и всех постсоветских государств.

Собственно и в Советском Союзе часть членов КПСС были носителями социал-демократических идей, что находило поддержку среди работников производства. Упование радикальных либералов на то, что идеям и практике социализма наступил конец, не суждено было сбыться. Как показали избирательные компании 1990-х – начала 2000-х гг., примерно от одной четверти до одной трети россиян ориентируются на социалистические идеалы. Это находит отражение и в практи-

ке работы руководителей предприятий, которые после отказа от всего советского вынуждены считаться с коллективными интересами рабочих, с их требованиями социальной защиты и социальных гарантий.

Во-вторых, во все времена существовало либерально-демократическое сознание, которое, в свою очередь, имело много вариаций. На этот вид сознания ориентируются до 20% населения, в том числе работники производства, которые встроились в рыночные отношения, нашли свою нишу и добились более высокого экономического статуса, чем в советское время. Либеральное сознание работников производства может серьезно дифференцироваться, особенно по вертикали «работодатель – работник». У работодателей, владельцев частных компаний и акционерных обществ оно еще во многом несет на себе печать эпохи первоначального накопления капитала, когда забота о наживе, прибыли составляла единственную почитаемую цель, оставляя в стороне все, что не касалось этой цели – социальную заботу о подчиненных, участие в культурном развитии, обеспечение социальной защиты пенсионеров и обиженных судьбой.

Этот процесс интенсивно протекает и на более низовых уровнях: владельцы огромных богатств стремятся к власти, желая быть депутатами, мэрами городов, занимать посты в фициальной властной вертикали. Так происходит сращивание капитала с властью.

Либеральные настроения работников проявляются в регулярной поддержке либеральных сил в избирательных компаниях. Но эта поддержка в целом очень слаба, что не позволило ни Союзу правых сил, ни «Яблоку» пройти на парламентских выборах в Государственную думу. Мало представителей либерального крыла и в низовых уровнях власти – в областях, краях, городах и районах.

В-третьих, в недрах общественного сознания существует такой его аспект как *патриотическое*, сознание, которое нередко *переливается в националистическое*, а при особых обстоятельствах может стать базой для профашистских и этнократических взглядов и соответствующего поведения. Существование этого сознания оправдано, ибо жить в стране и не любить ее, значит, не иметь оснований называть себя полноправным гражданином. Конечно, такое наименование условное, но тем не менее это реально существующий феномен, с которым следует считаться.

Носителем националистических (националистических) взглядов выступают и представители других народов, которые ис-

поведуют национальные ценности, обладают или стремятся обладать национальным менталитетом. В результате в многонациональных производственных организациях стали проявляться некоторые националистические убеждения, что, конечно, не служит укреплению благоприятного социально-психологического климата. Тем не менее в большинстве производственных коллективов, независимо от национальной принадлежности ценится мастерство, квалификация работников, умение трудиться и качественно выполнять производственное задание.

Среди локальных форм политического сознания можно назвать *монархические, религиозные, анархические идеи*, которые присущи части работников производства. Сами по себе эти мировоззренческие ориентации имеют до определенного предела самодовлеющее значение до тех пор, пока они в той или иной мере не начинают выходить на требования политического характера, вроде оправдания и обеливания монархического строя, поиска доказательств его достоинств и пожеланий установить «царские порядки» в стране. Аналогичную оценку можно дать и религиозным настроениям до тех пор, пока они не начинают распространяться на стремление установить явную или скрытую форму теократического правления. Иначе говоря, как только религиозное сознание выходит за рамки нравственных проблем, проблем взаимодействия человека с окружающим миром, базирующихся на достижениях гармонии и смысла человеческой жизни, оно претендует на решающее место в определении судеб общества и человека, что не может не привести к противодействию этим стремлениям и росту числа атеистических настроенных людей.

12.2. Формы и методы социально-политического противостояния

На фоне мировых, национальных, местных и локальных противоречий в начале XXI в. получили распространение формы борьбы за права работника и гражданина, имеющие политический характер.

К забастовкам обычно прибегают из-за неудовлетворенности оплатой, организацией и условиями труда, социально-психологической обстановкой и т.п. Сегодня поводом для забастовок часто становится не просто факт владения и захвата собственности, сколько нарушение элементарных правил хозяйствования. Под предлогом перестройки производства,

трудностей сбыта и т.д. на предприятиях прекращалась оплата труда работников, в то время как владельцы и высшие менеджеры получали баснословные прибыли. Возмущение против конкретных носителей зла на конкретном производстве нередко перерастало в протест против политической власти, допускающей такие нарушения прав человека, гарантий на труд и его оплату.

Более выраженный политический характер носят *демонстрации* и *митинги*, которые олицетворяют солидарность значительного количества людей вне производственной принадлежности и обычно выполняют политизированные функции. Так как цели демонстрации объединяют более широкие интересы, чем экономические интересы работников одного предприятия, то на повестку дня выходят проблемы, которые волнуют большинство людей. Эти акции предназначены не только для давления на предпринимателей, но и для мобилизации общественного мнения с тем, чтобы оно поддержало требования митингующих.

Как правило, политические функции выполняют пикеты, которые призваны обратить внимание власти на положение на конкретном предприятии.

Этим целям служат и *голодовки* – индивидуальные и коллективные.

Серьезной политической акцией являются *захваты предприятий*, неподчинение не только собственнику, но и политической власти. Это чаще всего случается тогда, когда работники разуверились в других способах борьбы, не верят в их действенность и эффективность и поэтому решают идти на крайние меры, как это случилось на Выборгском комбинате в 2000 г. В последние годы такие акции выступают в качестве протеста против социально-экономической политики государства, допускающей ложные банкротства даже успешно работающих предприятий. Борьба за собственность, переделы сфер влияния вынуждают работников выступать против таких событий, особенно если они развиваются на фоне относительно благополучного и устойчивого положения предприятия.

Иногда как средство политической борьбы работники используют *выборы*, особенно в местные органы власти. Это было достаточно действенное средство для влияния на конкретных претендентов властных полномочий.

Интересно проследить эволюцию методов борьбы работников за свои права.

В первые годы постсоветской России наиболее популярной формой экономической и политической борьбы стали протес-

ты в виде индивидуальных и коллективных голодовок. В условиях, когда были подвергнуты жесточайшей критике нормы советской жизни и провозглашены первойшей ценностью права и свободы личности, участникам протеста казалось, что ущемление «святых заповедей» нового общества должно повергнуть государство в шок. Нанесение ущерба самому себе представлялось крайней, но действенной мерой в достижении своих и групповых целей, ибо ничего не может быть ценнее и важнее, чем человеческая жизнь.

Работники производства прибегают к таким формам (в большинстве случаев уже не в виде индивидуальных, а коллективных голодовок) и сегодня, но их действенность пока невелика. Хотя государство в лице правовых органов и стало вмешиваться и разрешать конфликты, но пока робко.

Убедившись в неэффективности и малой результативности голодовок как метода протеста реальная жизнь производства подсказала следующие методы борьбы – *нанесение ущерба* уже не своему здоровью и своей жизни, а *своему предприятию, своей организации*. Это делалось путем отказа от работы, приостановления деятельности предприятия, его захвата, а иногда и смены руководства. Такое поведение работников с середины 1990-х гг. получило распространение на угледобывающих, лесобрабатывающих и машиностроительных предприятиях. Рабочие, как правило, добивались дезорганизации и остановки предприятия, его пикетирования с целью не допустить штрейбрейхеров или даже захвата для удовлетворения своих требований. Им казалось, что такое явное нанесение ущерба подвигнет хозяев и государство к более активному участию в урегулировании конфликта.

Иногда обострение доходило до применения оружия и других насильственных акций. Но поскольку они чаще всего проходили на частных и акционерных предприятиях, государство равнодушно реагировало на них, полагая, что это в основном забота собственников.

Достаточно быстро поняв ограниченность и этого рода протеста, работники во второй половине 1990-х гг. стали применять методы, которые были направлены на нанесение ущерба всей экономике страны, всему обществу для того, чтобы обратить внимание на бедственное положение на производстве. Перекрывались железные и автодороги стратегического значения, захватывались пункты энергоснабжения, прекращались поставки необходимого сырья и материалов, в которых нуждались другие отрасли национального хозяйства и без которых они волей неволей прекращали работу.

В этой связи стоит напомнить перекрытие железных дорог в 1990-е гг. кузбасскими шахтерами в знак протеста против хищнической эксплуатации недр, своего бесправного положения, ущемления элементарных прав и свобод. Этими акциями они хотели обратить внимание государства и добиться его вмешательства в дела экономических субъектов. В то время власти на эти акции практически никак не реагировали, ибо исповедовали принцип крайнего либерализма – полную и безбрежную свободу рыночных отношений без какого-либо вмешательства государства.

В борьбе за свои права шахтеры пошли и на прямые политические акции, стучали касками у Белого дома в 1998 г., привлекая общественное мнение на свою сторону. В этих политических акциях сплелись воедино различные интересы. С интересами работников перемешались интересы политических партий, которые (особенно коммунистическая) видели в них свою опору, свой будущий электорат. Запал этих акций пытались использовать и профсоюзы (как традиционные, так и новые) с целью поправить свой авторитет, вернуть хотя бы маломальское доверие. Березовский и Гусинский, оказывали шахтерам скрытую финансовую и материальную поддержку. Только государство никак не реагировало на протесты, предполагая, что они умрут сами по себе, истощив запас бунтующей энергии.

Шахтеры пожинали плоды, посеянные ими в конце 1980-х гг., когда они выступали против государственной собственности. Став акционерными предприятиями, шахты приобрели новый статус. А шахтеры (что было выгодно собственникам) всю свою энергию протеста обратили на государство, а не на владельцев предприятий, что лишний раз продемонстрировало как равнодушные политической власти, так и мимирию новых собственников.

12.3. Институализация социально-политической активности на производстве

Поскольку работник по мере развития общества все чаще выступал как человек политический, объективно возникла необходимость рационализировать этот процесс, выявить формы институализации, которые бы в одинаковой мере отражали как ценностные ориентации людей, так и политические установки государства.

В Советском Союзе на государственных и кооперативных предприятиях широко использовались такие формы, как

ударничество, стахановское движение, движение рационализаторов и изобретателей. Во многом было политизировано и социалистическое соревнование, что, кстати, в немалой степени способствовало его обесценению, формализации и низкой эффективности.

В советское время существовал уникальный феномен: функционирование организаций политической партии – КПСС – непосредственно на производстве. Их вмешательство в экономическую жизнь предприятий было регулярным и постоянным. Преобладали две функции: организационная (кадровая) и идеологическая. Кадровая политика партийных организаций нередко не совпадала с производственной и технологической целесообразностью. Недаром в партию подбирали людей, которых считали возможными руководителями. Многие инженерно-технические работники шли в партию лишь потому, что перед ними открывалась перспектива профессионального продвижения, изменения социального статуса.

Идеологическая функция играла свою роль в воспитании и подготовке людей, в формировании их нравственных качеств. Жизнь подгонялась под определенные эталоны, стандарты, придуманные схемы, что потом и торпедировало многие задумки идеологических установок КПСС.

В постсоветской жизни институализация социально-политической деятельности работников заключается прежде всего в том, что интересы работников производства могут быть в той или иной мере связаны с деятельностью политических партий. Но не функционируя непосредственно на производстве (в отличие от парторганизаций КПСС в советское время), они вынуждены обращаться к сознанию людей, к пониманию ими текущих и перспективных задач и соответственно этому строить свою информационную и пропагандистскую деятельность.

Политическая борьба на современном этапе порождается в первую очередь противоречивыми интересами различных групп – участников производственного процесса. Различают два вида борьбы и социального противоборства:

- а) за изменение принципов распределения материальных благ;
- б) за изменение критериев их распределения в рамках сложившейся общественно-экономической системы.

Борьба за изменение принципов распределения – результат фундаментального конфликта, преобразующего основы социального порядка. Борьба за изменение критериев нацелена на то, чтобы оказать давление на ключевые институты

власти ради обеспечения социальной справедливости. Давление выражается в прямых акциях (забастовках), в предъявлении требований органам политической власти со стороны недовольных социальных групп, в мобилизации общественного мнения в поддержку альтернативной программы.

Говоря о вариациях политического влияния на производство, стоит напомнить опыт Австрии, для которой характерно доминирование двух основных политических партий – социалистической, в жизни которой большую роль играют профсоюзы, и консервативной, силу которой дают работодатели в промышленности и сельском хозяйстве. Любой закон, который касается социально-трудовых вопросов, в одинаковой степени не может обойти и быть принят без участия этих двух партий, ориентирующихся на разные интересы. Это четкое представительство экономических и других интересов позволяет при всей спорности позиций находить эффективное решение каждой конфликтной ситуации, начиная от предприятия и завершая парламентом, в котором на 60% представлены эти две главные силы страны. Такое взаимодействие не только эффективно для решения социальных проблем труда – оно способствует выработке единых представлений о демократии, способное рационального решения всех возникающих спорных моментов.

По-прежнему, как и столетие назад, многие социально-политические требования олицетворяют профсоюзы, хотя основная их забота связана с экономическими и социальными проблемами жизни и трудовой деятельности работников. Их действия проявляются в разном, особенно если они представляют различные группы населения. В то же время они обязаны аккумулировать эти интересы, сформировать политику, которая бы вызвала поддержку. Вот почему, те профсоюзы, которые имеют реальное влияние на работников, поддерживают, с одной стороны, самые различные акции протеста – забастовки, саботажные распоряжения администрации, требования уволить конкретных руководителей – виновников провалов и просчетов в организации и вознаграждении труда, а с другой стороны, участвуют в переговорном процессе с целью отстаивания интересов и удовлетворения требований работников.

Связь профсоюзов с политическими партиями может быть разнообразной. Так, в Великобритании глава профсоюза автоматически становится членом лейбористской партии. В Италии и Германии на поддержку профсоюзов претендуют как социал-демократическая, так и христианско-демократическая

кая партии. В России после долгих лет выполнения функций «приводного режима» КПСС профсоюзы отказались от любых контактов с политическими партиями, что несомненно привело их к серьезному ослаблению и отказу признать их реальной силой, имеющей влияние на политические процессы.

Российские профсоюзы до сих пор расплачиваются за свою беззубость, за бездеятельность, за бюрократизм и уклонение от защиты реальных прав и свобод своих членов. Эти пороки плюс отсутствие мысли и поиска стимулировало создание новых общественных и самодеятельных организаций, в которых причастность человека к решению волнующих его кардинальных проблем бытия ощущается более отчетливо и зримо.

В настоящее время в России действуют 100 профсоюзов. Но несмотря на обилие этих «защитников», права работников, особенно наемных, нарушаются практически ежедневно. Самое мощное профсоюзное объединение – Федерация независимых (от кого?) профсоюзов России (ФНПР). Руководство этого объединения считает своим достижением то, что оно ежегодно подписывает соглашения с исполнительной властью (по регионам) и объединениям работодателей, что заключаются отраслевые тарифные соглашения и коллективные договоры на предприятиях.

Однако реальность такова, что договора с работодателями заключают всего 5% коллективов (в основном на крупных предприятиях). Причем многие являются не гарантией прав работника, а носят кабальный характер. По мнению экспертов, ФНПР не является профсоюзной организацией хотя бы потому, что 94% ее доходной части обеспечивает имеющееся в ее распоряжении имущество – санатории, гостиничные комплексы, фирмы, базирующиеся на профсоюзной собственности. Только 6% – это профсоюзные взносы. В этих условиях ФНПР перестала даже участвовать в акциях, имеющих политический характер. И даже задолженность по заработной плате ее не особенно волнует. Попытки же активистов альтернативных профсоюзов пресекаются выговорами, взысканиями, хищением премий, увольнением.

Все это позволяет сделать вывод, что нынешнее профсоюзное движение на предприятиях не представляет реальной силы, его лидеры склонны поддерживать работодателей, а не рабочих. Немногие попытки отстаивать права наемных работников, – исключение из правил поведения всех лидеров современных профсоюзов – обеспечивать контакты с властью (политической и экономической) и поддерживать их все предложения и нарекания. Не потому ли, по данным социологи-

ческих исследований, в 1990-е гг. от одной трети до половины опрошенных были убеждены, что профсоюзы не нужны, а две трети рабочих и треть ИТР считали, что их интересы профсоюзы не защищают.

Определенные политические функции выполняют работники производства, участвуя в различных добровольных общественных объединениях. И хотя степень их участия и влияния различны, тем не менее, они представляют важнейшую нишу по сочетанию специфических задач с политическими целями. В настоящее время особую роль выполняют различные экономические движения. Борьба за чистоту воздуха, почвы, воды, всей окружающей среды превращается в требования, имеющие политическое значение, отсюда следуют поддержка или сомнение в необходимости существования определенной общественной или политической силы.

Экономические требования могут быть самыми различными – от создания благоприятной жизненной среды по месту работы или по месту жительства, до протеста против функционирования определенных технологий. Нередко эти движения протестуют против захвата богатыми людьми мест отдыха, дачных участков, против ограничения права на охрану здоровья, на поддержание жизнеспособности полноценного молодого поколения.

Некоторые общественные движения – пострадавшие от чернобыльской трагедии, участники афганской и чеченской войн представляют серьезную и влиятельную общественную силу, которая оправданно претендует на участие в решении социальных и политических проблем страны.

И, наконец, стоит отметить, что политические ориентации и устремления работников находят воплощение в своеобразных, особых формах институализации. Это иногда находит отражение в создании органов рабочего самоуправления, в возрождении элементов социалистического соревнования, организации стачечных комитетов. Думается, мы стоим на пороге таких методов конфронтации, как создание народных предприятий, которые уже стали реальностью во многих странах, в том числе США, где 8–10% валовой продукции производится на подобных предприятиях. Непосредственно на создание этих производств толкнула позиция собственников, которые посчитали данное производство нерентабельным и намеревались его закрыть. В результате борьбы рабочих возникли *народные предприятия*, доказавшие свою силу и жизнеспособность в условиях жесточайшей конкуренции, которая присуща любому рыночному хозяйству.

Говоря о сознании и поведении политического человека на производстве, нужно иметь в виду и национальные особенности, а также специфику политического строя в стране. В свое время крупнейший теоретик и исследователь в области социологии труда Ж. Фридман утверждал, что социально-экономические условия (социализм—капитализм) не сказываются на отношении к труду рабочих и мотивация труда рабочих заводов «Рено» ничем не отличается от мотивации рабочих сталинградского автозавода. В сравнительных исследованиях рабочих СССР и США были зафиксированы существенные различия структуры мотивации труда советских и американских рабочих. Это позволяет сделать вывод, что национальные и социально-формационные различия влияют на повседневную трудовую деятельность личности, ее самоощущение и самовосприятие трудового процесса.

В заключение отметим, что институализации должна подвергнуться сама ценность труда работающего человека. В отличие от советского времени, средства массовой информации не рассказывают больше о трудовых свершениях простого человека, о радости его труда, его достижениях и сопровождающих этот процесс сомнениях, переживаниях. Оскорбляющее человека отсутствие внимания снижает ценность работника, особенно у молодежи, удовлетворенность трудом и профессией рабочего.

Понимая издержки такого отношения общества к рабочему человеку, многие руководители возрождают соревнования по профессиям, доски почета, чествования заслуженных работников.

РАЗДЕЛ V
СИСТЕМНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ТРУДА

Тот факт, что вследствие научно-технической и технологической революции меняются место и положение человека на производстве, не вызывает сомнений. Он отражает потребности общественного развития, которое всегда свидетельствовало, что субъективный фактор производства имеет тенденцию к росту. Человеческий фактор предопределяет степень эффективности и результативности преобразований. От воли, умения и способностей людей все больше зависят успех производства и их личное будущее.

Несмотря на все достижения в процессе изменения социально-экономических отношений, все труднее становится постигать и объяснить поведение людей на рабочем месте. Одна из вероятных версий состоит в том, что, несмотря на кажущуюся гиперизменчивость техники и технологии, субъективный фактор производства изменяется динамичнее, чем его объективные характеристики – средства производства и предметы труда.

На раннем этапе изучения труда – во времена Тейлора – его индивидуализации не придавалось особого значения. С одной стороны, рабочие представлялись Тейлору как вид машины, ее придаток (Тейлор изучал прежде всего техническую сторону организации труда). Все было направлено на то, чтобы труд стал унифицированным, подвергнутым четкому алгоритму. С другой стороны, Тейлор видел только то, что каждый работник действует как индивидуалист, стремится лишь к получению личной экономической выгоды.

В целом в XX в. сложились две противоречивые тенденции – унификация и индивидуализация труда. На первом этапе унификация преобладала. Форд подсчитал, что работники на его фабрике выполняли 7882 функции, которые, по его мнению, должны быть сведены к гораздо меньшему числу за счет их унификации, синхронизации или совмещения. И это было сделано. Возможно, это требование диктовалось самой логикой конвейерного производства, которое нуждалось в том, чтобы количество функций, выполняемых работниками, было сведено до минимума. Именно в условиях конвейерного производства работник терял свой универсализм, свою самобытность, целостность и уступал перед лицом развертывающегося процесса механизации и автоматизации производства.

Однако в недрах конвейерного, автоматизированного и универсального труда продолжало существовать то, что делало человека полноценной творческой личностью, пробивало себе путь через толщу унифицированных требований, через очень дорогой путь проб и ошибок. Постепенно выяснялось, что при всей запрограммированности действий работник – все же не «винтик» в производственной деятельности. Становилось также очевидным, что при всем диктате техники и технологии работник вел себя не всегда как предсказуемый элемент производства. Его трудовые обязанности сопряжены с другими целями, другими потребностями и устремлениями, далеко выходящими за пределы производства.

Тенденции к индивидуализации труда стали специфической формой возвращения к универсальному работнику, существовавшему тысячелетия до машинного производства, но на принципиальной новой основе.

Становлению и индивидуализации труда во многом способствовала концепция человеческих отношений, которая изучала солидарность (механизм объединения людей в малых группах), предлагала средства для эффективного совмещения технологических потребностей производства с личностными и групповыми качествами работников. Уже на этом этапе – в 1930-е гг. – предпринимались попытки обосновать новое понимание функций труда и выработать рекомендации на основе изучения коллектива, группы, их роли в трудовой деятельности конкретного работника.

В труде каждого работника всегда в какой-то мере отражается его индивидуальность. Работник может придавать своей производственной деятельности черты уникальности, неповторимости, своеобразия. Несмотря на требования унификации всего и вся, одновременно растет, в известной степени противореча этому, потребность проявить в труде, которым занят человек, свое «Я».

На эту новую грань человеческого фактора на производстве стали обращать внимание в 1960-е гг., после длительного упования на всемогущество автоматизированного и высокомеханизированного труда. Убежденность в том, что технический прогресс хотя и препятствует, но не отвергает его индивидуализацию, привела к тому, что индивидуализация труда стала рассматриваться как самодостаточная ценность.

Именно в 1960-х гг. произошел взлет исследований по проблемам личности, в том числе ее трудовой активности. В частности Р. Блаунер предпринял попытку проанализировать новые аспекты отчуждения труда, порожденные современным

состоянием техники и технологии, и уделил особое внимание личностным характеристикам отчуждения.

В эти же годы личностные аспекты труда рассматривались в работах Л.П. Буевой, Г.Л. Смирнова, Е.В. Шороховой, Ю.М. Забродина, А.А. Давыдова, Н.В. Мартыновой и др.

13.1. Эффект «частичного» человека и пути его преодоления

Проблему отчуждения труда рассматривал в своих работах К. Маркс. Его аргументация сводилась к тому, что работник отчужден от собственности, от средств и продуктов своего труда. Это серьезное достижение теоретической мысли, актуальность которого неоспорима до сегодняшнего дня. Однако проблема отчуждения нуждается в определенном уточнении и дополнении.

В условиях научно-технической революции сама логика ее развития породила «частичного» человека, способного осуществлять лишь отдельные функции. Он не мог производить конечный продукт отдельно от других и строить свою работу автономно. Особенно это проявлялось на конвейерном производстве. Работавшие на конвейере выполняют отдельные локальные операции. Единый, целостный процесс труда разорван. Такая работа имеет целый ряд побочных явлений:

- *монотонность* – однообразное выполнение трудовых операций, что нередко вызывает состояние пониженной социальной и психической активности, сопровождается сонливостью и скукой и вызывает отрицательное отношение к работе;
- *утрата рабочей квалификации* в связи с тем, что работник ограничивается несколькими постоянно повторяющимися операциями, для которых не нужны ни специальные знания, ни разносторонние профессиональные умения, главное – точно исполнять предписанные движения;
- *обеднение контактов*, ограничение возможности коммуникации;
- *ограничение сферы принятия человеком решений*, а также его ответственность.

В условиях автоматизированного производства каждый работник выполняет какую-то простую, одностороннюю, механическую работу. Он не может проявить творческое нача-

ло, не может принимать решения, не может привнести в работу что-то свое.

В чем выражается отчуждение «частичного» работника от выполняемого им труда?

Во-первых, в полной отстраненности, в безвластии над трудовой ситуацией. Он не может контролировать свои действия, которые жестко опосредованы и подчинены алгоритму производства, его инициатива и поиск не нужны, его работа уравнивается с сотнями и тысячами подобных без права вмешаться и изменить технологический цикл.

Отметим, что в отраслях с невысокой стандартизацией отчуждение проявляется меньше, чем на высокомеханизированных производствах.

Во-вторых, «частичный» работник осознает бессмысленность своего труда. Утрачиваются смысл и ценность труда, ведь на конвейере работник не видит его конечных результатов. А, например, в сфере быта или программного обеспечения личный вклад в общее дело ощущается.

В-третьих, «частичный» человек – это, как правило, изолированный работник. Рабочие теряют чувство принадлежности к группе или корпорации, не могут идентифицировать себя с организацией и ее целями.

В свое время еще в рамках теории человеческих отношений была обоснована необходимость «командной» работы (teamwork), бригадной формы организации труда. Как свидетельствует практика, это достигалось при помощи социального конструирования оптимального трудового процесса.

Наконец, в-четвертых, важной характеристикой «частичного» человека является самоотстранение, что подчеркивает субъективную составляющую отчуждения. Самоотстранение возникает в тех случаях, когда монотонный однообразный труд не дает внутреннего удовлетворения и когда при этом неудовлетворенно вознаграждение за труд. В результате работник сознательно самоустраняется от решения всех проблем производства. Между тем даже в условиях конвейерного производства можно добиться чувства ответственности каждого работника.

Наделение работника определенной свободой при выполнении заданий (расширение возможностей проявления индивидуальности), поручение сложных заданий входили в перечень рекомендаций Ф. Херцбергера по увеличению эффективности работы, установлению большего соответствия между квалификацией и способностями индивидуума, иначе говоря, способствовали преодолению эффекта «частичного» работника.

Понятно, что в условиях механизированного, автоматизированного производства, формализация трудовых операций гораздо выше, чем на небольших производствах, где преобладает ручной труд, где работник сам контролирует трудовой процесс.

Отчуждение человека, лежащее в основе «частичного» работника, развивается по U-образному циклу: в ранний период при господстве ремесленной техники отчуждение минимально, а свобода максимальна, при машинной технологии оно повышается и достигает максимума в эпоху поточного массового производства, после чего падает при переходе к современному производству.

Как преодолеть разрыв между технико-технологическим прогрессом с его жестко лимитированными средствами реализации и индивидуальными склонностями и способностями людей?

Прежде всего необходимо устранить жесткую зависимость человека от рабочего места, предоставить ему возможность свободы передвижения и свободы общения.

Не менее важно перестроить даже те производства, которые не могут отказаться от конвейерной организации труда. На автомобильных предприятиях «Вольво» в Швеции пошли на расчленение этого цикла, создав группы, работники которых могли совмещать несколько операций, что позволяло сменить в течение рабочей смены место работы согласно внутрисменного графика и договоренности.

В 1970–1980-е гг. был подвергнут сомнению достаточно долго существовавший предрассудок, а именно, что будущее имеют только крупные предприятия, которые принесут с собой автоматизированный или высококвалифицированный труд. Предполагалось, что большинство работников станут его носителями, добытые высокие показатели в росте производительности и эффективности труда. Однако жизнь доказала необходимость малых предприятий, которые в силу разделения труда нашли свою нишу для участия в производстве малосерийной, высокоточной продукции. Численность их стала расти и достигла, например, в Японии 60% от общего числа предприятий.

С точки зрения рассматриваемой нами проблемы, характер и содержание труда на малых предприятиях обеспечивают полноценную жизнь работникам, не стесненным жесткими регламентациями конвейерного и автоматизированного производства. Человек на этих предприятиях имеет большую свободу действий, он может видоизменять и приспосабливать под себя многие производственные операции.

Значительный резерв в преодолении эффекта «частичного» работника предстает в внедрение гибких форм режима труда и отдыха, позволяющих учитывать интересы работающих, условия их труда и быта.

Многие современные предприятия вводят для своих сотрудников скользящие графики рабочего времени с тем, чтобы дать им возможность успешно согласовывать личные занятия или учебу с работой на производстве. Для различных категорий работников устанавливаются так называемые альтернативные расписания: скользящие графики, нестандартное рабочее время, сокращенный рабочий день, неполная рабочая неделя.

Не менее серьезное значение для ослабления эффекта «частичного» работника имеют социальные факторы, обеспечивающие сбалансированность трудовой и личной жизни.

Прежде всего воздействовать и ослаблять осознание работником своей «частичности» может его социальный статус, который прямо не связан с трудовой деятельностью, но предполагает, что она позволяет человеку видеть себя в общественной оценке на уровне, вызывающем уважение окружающих. Очень важно создать возможности для профессионального роста каждого работника, обеспечения его уверенности в будущем, формирования хороших взаимоотношений и настроения в трудовых коллективах.

Социально-трудовой статус трактуется также как «положение индивидуума в данной социальной иерархии по отношению к другим членам организации». Социологи сделали вывод об эффективности стимулирования работника посредством статуса (символами принадлежности, «ярлыками»), поощряя его индивидуальное усердие. Но поскольку поощрение посредством индивидуального статуса может приводить к разединению работников внутри коллектива, ослаблять групповую солидарность, такой метод стимулирования стал все больше подвергаться сомнению.

Было сделано важное открытие о стремлении работника привести в соответствие «высоты различных компонентов его статуса» для достижения эмоционального равновесия (Хоманс).

Нужно отметить и такой факт. «Однородность» статусов работника способствует большей общности их интересов и порождает большую сплоченность. Профессиональные статусы могут быть однородными по доходам, интеллектуальному развитию, по типу стиля жизни, манеры поведения, моральных норм. Однородность статусов является одним из главных

условий общности целей группы и ее солидарного действия. Все это непосредственно влияет на уровень производительности труда.

Очень важен и социальный престиж: как признается положение человека в окружающей его среде, как оценивается работа в данной отрасли, на данном предприятии. К этому примыкает «авторитет» производства в обществе, оценка труда на конкретном производстве.

Наконец, следует отметить такой важный социальный рычаг, ослабляющий воздействие на социальное самочувствие работника как служебная карьера работника. При этом ни труд, ни карьера не должны наносить ущерб личности человека, работа не должна противопоставляться отдыху, времени, уделяемому семье

13.2. Трудовой и личностный потенциал работника

Индивидуализация труда во многом зависит от того, насколько работник может заявить о себе как личность даже в условиях, неадекватных его персональным характеристикам. Это особенно важно в тех случаях, когда человек продолжает трудиться в условиях массового производства, но по-своему персонифицирует свой труд, его организацию.

Чтобы проявить себя в условиях массового производства, нужно обладать личностным потенциалом, который противостоит нивелировке работников, их обезличиванию и способствует хотя бы в какой-то мере поддержанию своего «Я». Этот потенциал в самом общем виде включает в себя содержание и интенсивность потребностей и интересов, характер жизненных идеалов и устремлений, а также индивидуальные склонности, тип нервной системы и т. д.

В основе личностного потенциала, самоутверждения и самореализации личности лежит трудолюбие, отношение к труду как высшей жизненной потребности.

Структура личностного потенциала работника, во-первых, состоит из работоспособности, которая зависит не только от психофизиологических, но и социальных характеристик человека.

По данным всесоюзного социологического исследования, проведенного в 1986 г. (рук. Ж.Т. Тощенко), только 37,3% работников признали, что трудятся с полной отдачей сил. Эта цифра не изменилась и в 1990-е гг. во всероссийских исследованиях (рук. В.Э. Бойков). Здесь, на наш взгляд, перепле-

лись личные качества с теми условиями, которые сложились в производственных организациях.

Известно, что некоторые люди и после трудового дня возвращаются к своим производственным функциям: размышляют о них, повышают свою профессиональную квалификацию, готовят рационализаторские предложения, изобретают, мастерят и т.д. Именно для этой категории людей важна индивидуализация труда, ибо затраты времени на работу и отдых теряют свою четкую определенность. Такая работоспособность будет тем выше, чем больше объективных условий для этого – здоровье, психофизиологический потенциал работника.

Во-вторых, важнейшей составной частью личностного потенциала являются профессиональная компетентность, умение и знания. Они повышают ценность работника при выполнении им определенной работы. В свою очередь, уровень профессиональных навыков, умений и знаний создают предпосылки для высокопроизводительного труда, что потом и выделяет человека среди других работников.

Профессиональная компетентность непосредственно связана и с интеллектуальными способностями, которые обеспечивают готовность работника решать новые задачи. А это означает умение ориентироваться в научно-технической информации и стремление постоянно обновлять ее. При этом человек должен быть убежден в необходимости такого знания и на этой основе формировать личную идентификацию со своим производством. В результате формируется профессиональная мораль, возникает осознание профессионального долга.

В-третьих, личностный потенциал работника в значительной степени зависит от его креативности, устремленности совершенствовать свое рабочее место и технологический процесс, в который он включен.

В-четвертых, личностный потенциал работника не может реализоваться в должной мере без его способности к сотрудничеству в условиях массового производства. Работа в атмосфере содружества, взаимодействия только оттеняет потенциал, высвечивает его грани, способствует его развитию.

В-пятых, личностный потенциал может не проявиться, если мотивы и ориентиры будут противостоять целям производства и окружающих работников людей.

В зависимости от этого человек по-разному ведет себя как в обычных, так и особенно в экстремальных условиях. Лица с сильной мотивацией достижения результата пытаются их преодолеть, подчинить себе. «Мотивация избегания», наобо-

рот, вызывает стремление уйти от ситуации, причем эти мотивы не осознаются. Их наличие проверяется либо по результатам деятельности, либо при помощи специальных тестов.

В-шестых, не меньшее значение имеет и то, что на трудовое поведение влияют традиции, правила, нормы и требования группы, на что обращал внимание еще один теоретик «человеческих отношений» Ретленбергер.

И, наконец, последний по счету, но не по значению компонент – нравственный потенциал работника, мера осознания ответственности за свою работу перед своими коллегами и самим собой.

Все перечисленное не умаляет главного: личностный потенциал проявляется только тогда, когда управление предприятием будет его поддерживать и развивать. Речь идет о целенаправленной политике, которая заключается в следующем.

1. Поддержка способности к саморазвитию, содействие накоплению профессиональных знаний, профессиональным поискам, желанию человека больше знать и постоянно использовать это знание на практике.
2. Поощрение общественно значимых личных качеств работника. Несомненно, каждый работник как индивидуум уникален и в каждом заложены свои особенности взаимодействия с окружающим миром. Одни ориентированы «на деятельность» и даже в условиях постоянных неудач продолжают трудиться, стараясь как можно лучше выполнить работу. Других в первую очередь интересуют оценка их действий окружающими, собственный комфорт и настроение.

Производство заинтересовано в том, чтобы работник стал не просто элементом, а субъектом производственной деятельности. При этом необходимо поощрять и тех работников, которые выполняют самую неквалифицированную работу. Тем не менее, особенно важно поощрять за оригинальные, поисковые решения, а также согласование социальной и профессиональной ориентации.

Итак, критериями развития трудового и личностного потенциала работника являются качественные характеристики его духовных и психофизических сил, степень отдачи творческой энергии в процессе производственной деятельности, что находит выражение в его трудовой активности. Кардинальное и эффективно изменение производства возможно только при использовании силы общественного сознания. Трудовой и личностный потенциал проявляется не только

в том, что работник производит материальные или духовные продукты (товар, блага и т.д.), но и реализует свои личные цели, потребности и установки, преобразуя тем самым не только себя, но и производство и общество.

13.3. Новые виды индивидуализации труда

Они выражаются прежде всего в таких специфических видах труда, как *дистанционный* и *надомный*. Их трактовка и назначение различны. Если дистанционный позволяет человеку не находиться в жестко зафиксированном рабочем месте (получение задания и его выполнение посредством электронной «паутины», то надомный труд связан с выполнением многих трудовых функций, которые не требуют жесткого контроля, но легко поддаются контролю по своим конечным результатам.

В условиях современного производства работник начинает играть в организации новую роль. Существенным образом меняются требования к нему и характер его профессиональной деятельности.

Работнику индустриального общества, «организационному человеку», важно было быть понятливым, сообразительным, т.е. обладать способностью воспринимать систему правил, в соответствии с которыми необходимо действовать. Ему требовалось осознать свое место в положении вещей; он занимал четко определенную нишу, совершал действия, которые были четко определены целями организации. Сталкиваясь с относительно рутинными проблемами, он старался давать рутинные ответы. В этой ситуации неортодоксальность, творчество, возможность риска были подавлены или слабо проявлялись.

В постиндустриальном обществе формируется новый тип работника – *«ассоциативный человек»*, для которого важно обладать творческим мышлением, умением изобретать новое, по-новому манипулировать известными данными, а главное быть способным решать проблемы. Творческое мышление должно стать и атрибутом гибких производственных систем.

Разница в требованиях, предъявляемых работнику в индустриальном и постиндустриальном обществах, связана с серьезными различиями в характерных чертах профессиональной деятельности в этих обществах.

Если «технологический человек» был подчинен организации, то «ассоциативный человек» почти независим от нее.

Если «технологический человек» был лишен подвижности в целях экономической безопасности, то «ассоциативный человек» все больше считает ее само собой разумеющимся. Если «технологический человек» боится риска, то «ассоциативный человек» открыт навстречу ему, зная, что в быстроменяющемся обществе даже неудача является временной. Если «технологический человек» иерархически подчинен, добиваясь статуса и престижа внутри организации, то «ассоциативный человек» добивается этого вне иерархии. Если «технологический человек» занимал предопределенное ему место, то «ассоциативный человек» передвигается с места на место в комплексной структуре преимущественно по собственному желанию. Если «технологический человек» решал рутинные проблемы в соответствии с четко определенными правилами, исключая любое проявление неортодоксальности и творчества, то «ассоциативный человек», сталкиваясь с неизвестными проблемами, стремится к новаторству. Если «технологический человек» подчинял свою индивидуальность «командной игре», то «ассоциативный человек» осознает, что команда тоже может меняться. Он может субординировать свою индивидуальность на время, на тех условиях, которые он сам выбирает, но это никогда не является перманентной субординацией. Таким образом, «ассоциативный человек» сам вершит свою карьеру, получая удовлетворенность от работы.

Новая производственная и социальная ситуация потребовала коренной реконструкции систем образования в промышленно развитых странах. Программиста, наладчика, механика, если их функции непродуктивные, можно подготовить и на базе старой школы с ее поклонением «трем богам»: знаниям, умениям и навыкам. Профессиональному минимуму знаний, стандартизированным умениям научить даже легче при устойчивой привычке к овладению – запоминанию, усвоению, отработке алгоритмов действий. Навыки же образуются в профессиональной деятельности и становятся своеобразным клеймом профессионала. Речь идет о знаниях, умениях и навыках как об универсальном компоненте образования в устоявшемся достаточно консервативном понимании этих терминов, их значимости и иерархии.

Наукоемкое производство, основанное на применении гибких технологий, потребовало от субъекта труда продуктивного воображения – способности видеть в рутинном процессе развивающуюся действительность, предугадать назревающие изменения и соотносить целевой образ программы с потребным.

Наряду с такими качествами работников, как широкий профиль, динамизм, творчество и способность программно-целевой оценки производственного процесса, все более четко вырисовывается еще одно, которое можно определить как *растущую социальную ответственность за возможные последствия ошибок и просчетов* в использовании современных технических средств с их потенциальными разрушительными возможностями. Это отмечают многие исследователи. В частности, американский ученый Л. Хиршхорн подчеркивает, как важно обладать профессиональной способностью к быстрой реакции и принятию самостоятельных компетентных решений.

В современных условиях производство, наряду с продолжающейся алгоритмизацией, порождает новые аспекты труда, которые вызывают к изначальной сущности человека – участию в постоянном поиске новых нестандартных решений в организации своего труда.

ТЕХНИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

Техническая культура является органическим дополнением общей культуры человека, формой реализации потенциала работника в сфере научно-технической мысли и в то же время самостоятельным социальным резервом труда, олицетворяющим духовное богатство общества.

По оценкам специалистов, с конца XVII до XX в. доля физических сил человека в использовании обществом энергии сократилась с 30 до 3%, использование энергии животных – с 68 до 1%, тогда как доля технических средств возросла с 2 до 96%. В этих условиях знание техники и технологии производства создает тот фундамент, на котором по большому счету базируются все научно-технические достижения. Без этих знаний невозможно представить эффективно функционирующую экономику, успешное решение текущих задач, освоение и использование накопленной информации для ответа на постоянно возникающие вопросы научно-технического, технологического и социально-экономического порядка. Данное обстоятельство отрицает тот факт, что решающим фактором развития научно-технической революции является опредмечивание научных знаний в основных структурах производства – рабочей силе и средствах производства. Реализуясь в живом труде, рабочая сила, ее образовательный, профессиональный и квалификационный потенциал, имеющиеся научные знания делают сам труд, производственный процесс адекватным условиям развития науки.

14.1. Феномен технической культуры

То, что технику, в том числе сложнейшую, создает человек, бесспорно. Но способен ли он ею всегда умело воспользоваться – большой вопрос, тем более, что создают технику одни, а осваивают, внедряют в реальную практику – другие. Особо значимым этот вопрос становится в условиях взаимодействия человека и техники в современном производстве.

Появление технической культуры обусловлено, во-первых, тем, что, если до начала научно-технической революции работнику было достаточно иметь одну профессиональную подготовку, то ныне ни один человек не гарантирован от того, что ему не придется неоднократно пополнять технические знания в силу стремительного обновления техники, внедрения новых технологий и принципиально новых решений науки.

Работник поставлен перед необходимостью постоянно приспосабливать личный уклад жизни к новым изменениям в технике и технологии производства. Отсюда понятно требование о непрерывным повышении квалификации, освоении и смене новых профессий. В этих условиях техническая культура во многом определяет соответствие работника новым объективным потребностям времени.

Во-вторых, обобществление труда достигло невиданных ранее масштабов. Многие работники применяют технику, которую они сами не только не могли бы создать, они даже не всегда понимают принцип ее действия. Поэтому знание хотя бы основ технической культуры является залогом успешного развития самого производства и работника.

Между тем состояние технического знания и его использование вызывают серьезные размышления. В конце 1980-х гг. 27% работников производства и 26,4% специалистов (по данным социологического исследования Ж.Т. Тощенко и В.Э. Бойкова) признавали, что они влияют на эффективное использование техники в своем трудовом коллективе. Это согласуется со вторым по значению фактором: почти 13% опрошенных назвали самым острым и неотложным вопросом техническое и технологическое перевооружение производства. К 2003 г. ситуация усугубилась: о своем влиянии на государственные и производственные дела сказали только 7,1% опрошенных.

В-третьих, один и тот же тип техники человек может применять с различной эффективностью, в зависимости от того, насколько он подготовлен к овладению ею.

Еще большее значение приобретает человеческий фактор в связи с ростом технической вооруженности рабочих мест, в результате чего экономический успех все чаще зависит от личных качеств, умений, знаний человека, управляющего техникой. Суть проблемы сформулирована в риторическом вопросе одного из венгерских деятелей технической науки М. Адостона: «Кроме денег, чем же еще обладали те страны, которые, перейдя к самым современным технологиям, обогнали других?» По его мнению, ответ однозначен – это феномен технической культуры.

В настоящее время качественно изменились критерии общественной оценки труда: если, прежде эффективность измерялась в первую очередь стоимостью производимой продукции, то теперь не меньшее значение имеют сохранение и эффективное использование средств производства, экономное расходование энергии, сырья, материалов. К сожалению, в советское время были не так уж редки случаи, когда качест-

венно новое оборудование не давало должной отдачи. Пассивно решается этот вопрос и в условиях рыночной экономики, хотя при переходе на интенсивный путь развития хозяйства техническая культура является объективной потребностью времени.

В-четвертых, значение технической культуры обусловлено ее экономической эффективностью, ибо она является важной составной частью экономики знаний. Необходимо привести в соответствие и согласование элементов системы «человек-техника». В условиях решения сложных экономических задач, неритмичности материального производства, падения жизненного уровня большинства людей естественно встает вопрос: как согласовать потребность в технической культуре с имеющейся – далеко не всегда передовой оснащенностью предприятий?

На наш взгляд, в эпоху интенсивного развития хозяйства, при относительно скромных инвестициях, когда надо более производительно работать на имеющемся оборудовании, особое значение приобретает творчество. Расширить область его применения можно только повышением культуры, в том числе технической.

Научно-техническая революция породила ряд общественных явлений, культурный аспект которых сложно отнести только к материальной или только к духовной деятельности. Техническая культура – один из таких феноменов. По мнению венгерского социолога Л. Мароши, она представляет органическую часть общей культуры, непосредственную область взаимодействия опредмеченной и живой человеческой деятельности, направленной на организацию вещественных процессов, синтезирующих знания о природе и обществе, способствующих всестороннему развитию личности и вместе с тем росту эффективности человеческой деятельности, прежде всего в сфере труда.

14.2. Структура технической культуры

В настоящее время с особой очевидностью стал вопрос о том, что для эффективного проявления творческого потенциала большое значение приобретает реализация одного из важнейших требований – достижение определенного уровня профессиональных знаний и трудовой активности. Именно эти показатели свидетельствуют о степени зрелости социально-экономических отношений на производстве, именно они

характеризуют единство знаний, убеждений и практических действий человека, совпадение его способностей и объективных потребностей общественного развития в области использования техники, что является неотъемлемым атрибутом экономики знаний. Ее исходное звено – знания, которые дают весомый экономический и социальный эффект: каждый рубль, вложенный в образование, в 1970-е гг. приносил 2,3 руб. национального дохода. В 1990-е гг. ситуация мало изменилась: информированность работников о передовой технике и технологии оставалась невысокой. В результате новинки техники – и отечественной, и мировой – плохо осваиваются, мало внедряются или даже простаивают из-за недостаточной квалификации работников производства.

До сих пор специалист не менее трети дня занят канцелярщиной, зачастую совершенно ненужной. Сотни и тысячи инженеров пополнили ряды уличных торговцев, рэкетиров, желающих сорвать куш. Те же, кто остался на предприятии, впадают в жалкое существование, получая мизерные оклады, не обеспечивающие нормальную жизнь. Отвлечение людей, предназначенных для творческой работы, определяющей завтрашний день производства, – преступление. Их необходимо обеспечить соответствующей работой, заботиться об их профессиональном росте, что в конечном счете повысит эффективность общественного труда.

Правда, бытует мнение, что к техническому творчеству способны всего около 10% людей. Но ведь участие в нем можно расширить не только за счет генераторов идей, но и внедряющих исполнителей, за счет пропагандистов и организаторов внедрения.

По данным исследований, практически все люди признают роль техники в жизни общества. В то же время стремление к регулярному обновлению технических знаний присуще далеко не всем работникам производства. Социологические опросы показывают, что только каждый пятнадцатый работник относит техническое и технологическое перевооружение производства к числу важнейших проблем. Незрелость экономического сознания проявляется в том, что 52,5 % работников (30,1 % руководителей) не смогли сформулировать неотложные вопросы, необходимые для улучшения деятельности своего трудового коллектива.

Когда мы рассматриваем итоговый компонент технической культуры – действия человека, то обнаруживается, что далеко не все работники производства реализуют знание техники, готовность ею пользоваться, далеко не все стремятся к обнов-

лению знаний с тем, чтобы принять участие в принципиально новых технических и технологических решениях. Более того, нередко имеет место скрытое сопротивление нововведениям, игнорирование требований технического прогресса.

Такое противостояние можно успешно преодолеть лишь в том случае, когда и механизация, и автоматизация, и компьютеризация, и роботизация будут социально ориентированы. Стремление человека видеть пользу не от техники вообще, а в применении к своей работе, своей жизни, своему трудовому коллективу и обеспечивает рост технической культуры работников производства.

Важное место в технической культуре современного производства занимает такое новшество, как его компьютеризация. Благодаря тому, что многие компьютеры ориентированы на «простого», далекого от высот электронной науки человека, область их применения быстро расширяется. Разработчики стремятся быстрее приспособить их к возможностям человека, Но и работникам, в свою очередь, приходится поворачиваться к компьютеру и идти навстречу новым требованиям. Ждать нельзя – от масштабов использования информационно-вычислительного оборудования уже начинает зависеть научно-техническое и экономическое могущество страны.

Главное препятствие на пути освоения новейшей техники – психологический барьер. Эра новой технологической и электронно-информационной революции уже наступила и предъявила требования к каждому работнику. А это значит, что учиться предстоит всем. Естественно, основные надежды возлагаются на подрастающее поколение, молодежь, которой предстоит жить в информационном обществе XXI в.

Уровень технической культуры во многом определяется развитием самостоятельного технического творчества. В советское время при предприятиях, организациях, дворцах и домах культуры функционировали общества рационалистов и изобретателей, физико-технические общества, клубы технического творчества, которые обеспечивали оборудованием, инструментом и материалами всех новаторов, проводили смотры, конкурсы и выставки образцов новой техники. Они помогали тысячам изобретателей доводить свои идеи до реализации, не ломая голову над тем, где добыть материалы, инструменты и на чем оборудовании изготовить экспериментальные образцы, содействовали общению с коллегами по техническому творчеству.

Сегодня эти каналы технического творчества фактически прекратили существование: государство о них не беспоко-

илось – все было отдано на откуп руководителям предприятий, которые в меру понимания перспектив и своего кругозора строили политику отношения к технической культуре работника.

Проблема развития технической культуры остается острой. И во многом она зависит как от общества, так и от самого человека.

14.3. Человек и техника: противоречия взаимодействия

Для технической культуры огромное значение имеет закрепление знаний в практической деятельности людей. Это в значительной степени связано с использованием творческого начала, со стремлением работников реализовать себя и свои знания с наибольшей пользой как во имя личных, так и общественных интересов. Однако на пути побуждения творческого начала лежит много ограничений, среди которых – несовершенная система стимулирования непрерывного поиска и обновления всех элементов производства, поощрения оригинальных, самобытных и революционных идей по применению техники и технологии, обеспечению возможности претворить их в жизнь. Только при рациональном сочетании экономических и профессиональных знаний, трудового воспитания и сознательной творческой работы возникает тот уровень технического мышления, который необходим современному производству.

Главные характерные черты современной технической задачи – неопределенность области, поиск решения, основанный на недостатке или избытке данных; многовариантность решения; широта поля деятельности, связанная с разнообразием и неисчерпаемостью материальных объектов; появление в ходе решения задачи неожиданных проблем – являющихся необходимыми, но недостаточными для описания специфики технического мышления. При этом следует учитывать, что во время решения технических задач в интеллектуальном плане идет постоянный перевод информации с языка человеческих потребностей на язык вещественных, технических процессов и возможностей, и обратно.

Иначе говоря, техническое мышление состоит из теоретико-практического и понятийно-образного.

Что касается первого аспекта, то при решении технической проблемы невозможно учесть влияние каждого фактора теоретическим путем. То, что не предсказуемо чисто теорети-

ческим анализом и расчетом, подскажет и уточнит практическое действие.

Под вторым аспектом понимается то, что при решении технической проблемы понятия не отрываются от образов и, в свою очередь, образы не лишены понятийного смысла. Они, как компоненты единого мыслительного процесса, тесно связаны друг с другом. Кроме того, в качестве образов выступают не только натуральные тела или процессы, но и заменяющие, характеризующие их символы. Например, образом, соответствующим «понятийно-образному мышлению», может служить работа с кинематической схемой, столь распространенной при технической деятельности.

Несомненно одно: развитие технического мышления как части технической культуры становится неперенным элементом на пути эффективного решения задач производства. Но на пути формирования технической культуры есть социальные барьеры.

В чем они выражаются?

Прежде всего, в человеческой лени, ведь творчество требует времени и усилий. Преждевременное ослабление усилий не позволяет устранить препятствия, мешающие творческим достижениям. Чтобы посвятить время творческим усилиям, нужна дисциплина, а зачастую требуется и преодоление своих слабостей. В творческих задачах часто встречаются подлинные трудности и почти нерешаемые проблемы. Если не поддаться лени, можно освоить различные ступени творчества.

Кроме того, творчеству могут серьезно препятствовать устоявшиеся привычки. У всех людей вырабатываются стереотипы в движениях, работе, манерах и мышлении, но привычки могут стать врагами творчества. Необходимо изучить устоявшиеся привычки, и здесь может быть полезным средством вопрос «Почему?». Человеку надо всегда настойчиво предлагать вернуться к основным принципам нормальной поисковой деятельности, к постоянному критическому отношению к процессу своего мышления, который раньше мог казаться вполне логичным. Необходимо систематически решать, остаются ли они такими же эффективными.

При овладении технической культурой следует избегать излишней напряженности. В своих творческих силах работник часто сталкивается с чувством неуверенности, которая вызывает излишнюю напряженность. Ее испытывают и физически, и эмоционально. Жесткие реакции, ощущение внешнего давления и стрессы – все это не дает полностью раскрыть в творческом процессе эмоциональные возможности

и силу воображения. Люди, находящиеся в напряженном состоянии, стараются держаться каких-либо хорошо известных им вещей, и в результате их силы и энергия используются не полностью. Оба эти фактора затрудняют творческие усилия.

Препятствием на пути технического творчества нередко выступает ослабленная целеустремленность. Справедливо утверждают, что ни одно из значительных свершений не имело бы место, не будь осознанного стремления к переменам. Творческие деяния питаются желанием стать другим. Стремление к новому может возникнуть как внутри самого человека, так и под влиянием внешних причин. Например, последние войны вызвали в жизни фантастические достижения в таких различных областях, как нейрохирургия, шпионаж, фотография, журналистика. Чтобы быть творческим, человек должен чувствовать потребность в переменам, осознавая недостатки того, что он делал раньше, и стремясь к лучшему.

Очень важно понимать, что на пути овладения технической культурой могут стоять недостаточные личные возможности, ограниченные ресурсы. Некоторые из наиболее важных открытий в мировой истории не были сделаны людьми, которые не могли нормально прожить свою жизнь из-за таких препятствий, как болезни, заключение в тюрьму или даже временная потеря репутации. Для большинства людей нормально жить означает наполнять свою жизнь обыденными делами, поглощающими большую часть их времени и сил; в их жизни редко встречаются возможности для нововведений. Для других привычные формы творчества требуют внешних ресурсов и помощи. И если последних не хватает, для них оказываются практически невозможным сбор необходимых данных или организация экспериментов. Здесь необходима уверенность в себе, которая является важной частью творчества. Умелое распоряжение временем, силами, ресурсами, организация поддержки играют в творческом процессе существенную роль.

Техническая культура, техническое творчество развиваются вполне нормально тогда, когда идет постоянный поиск идей, без оглядки на то, что в этом поиске можно совершить ошибки. Чтобы выразить себя в творчестве, часто необходимо «поиграть» с идеями; иногда искомое решение находится среди самых эксцентрических и немислимых предположений. Подобная восприимчивость к необычному несовместима с излишней серьезностью и постоянной заботой о том, чтобы быть рациональным. Радость от возникновения новой идеи одухотворяет, а слишком критический отклик лишает идеи силы, не давая им наполнить энтузиазмом окружающих.

Ослабляет творческие усилия нехватка подходящего или эффективного метода решения проблем. По определению, творческая работа требует новаторского мышления и ее можно структурировать, увеличив тем самым вероятность успеха. Творческий процесс, подобно другим аспектам управленческой работы, можно изучать и анализировать, чтобы приобрести нужные навыки и развить соответствующие методы.

Не анализируя всю работу участников технического творчества, следует признать, что культура их технического и экономического мышления все же находится еще на низком уровне. Инертность, ориентировка на вчерашний день являются в настоящее время характеристиками не только технической культуры, но и возможного банкротства. Техническая культура касается всех сторон деятельности как работников, так и производственных организаций. Нельзя ее оценивать только тем, что связано с развитием техники или технологии. Она в одинаковой степени соприкасается с экономической культурой, с социальными и духовными процессами на производстве.

В целом же современная производственная ситуация не создает (или слабо создает) условия для внедрения достижений науки и техники. Это торможение объясняется и действием субъективного фактора: плохо стимулируемым стремлением людей содействовать намеченным преобразованиям. Становится ясным, что от того, является ли работник знатоком техники и технологии или нет, в значительной степени зависит ход выполнения производственной программы. Кроме того, когда люди убеждены, что все общественные ценности, которые имеются на их предприятии, принадлежат им самим, они их оберегают и приумножают. Серьезным подспорьем в этом служат не только чувства, пожелания, интуиция, но и техническая культура, становящаяся одной из приобретенных ценностей при перестройке общественных отношений в нашей стране.

КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ АВАНГАРДНЫХ (ВЫСОКИХ) ТЕХНОЛОГИЙ

Античные цивилизации создавали и воспроизводили объекты, в основном устроенные по принципу составного предмета (корабль, повозка, строительная постройка, блок и рычаг с грузом и т.д.), где части (простые предметы) объединяются между собой путем непосредственного «геометрического» контакта, прилегания одной части к другой. В этих условиях рабочая сила (работники в широком смысле слова) владели элементарными научными знаниями, которые требовали квалификации сравнительно небольшой группы специалистов, как творцов, так и руководителей-исполнителей, воплощающих в жизнь данные объекты.

Начиная с эпохи Возрождения, в производстве начинают создаваться объекты, представляющие собой малые системы, которые в процессе первой промышленной революции становятся доминирующими в технике и представляют машинный этап производства. Эти системы характеризуются относительно небольшим числом элементов и связями, основанными на силовых воздействиях. Новый этап потребовал от рабочей силы более глубокого проникновения в закономерности создания автономных систем

Со второй половины XIX в. начались новые принципиальные изменения в технике: стали осваиваться объекты, системная сложность которых была значительно выше. В технике появились сложные динамические системы с массовыми стохастическими взаимодействиями между ними, которые вызывают случайные колебания в поведении систем и требуют их саморегуляции. Возникли такие объекты, как самолеты, автомобили, ряд электромашин, теплоходы, которые базировались на новых источниках энергии – нефти, каменном угле, газе. Это была новая эпоха, ознаменовавшая переход от механической силы к новым видам энергии. Произошло значительно расширение объема знаний, которые привели к появлению особо сложных профессий, соединивших знания нескольких отраслей науки. Бум инженерного образования привел к специальной подготовке квалифицированной рабочей силы.

В конце XX в. в самостоятельную сферу производства начали складываться еще более динамичные объекты, кото-

рые отличаются не только сложностью своего формирования и функционирования, но и принципиально новыми структурами и неведомой ранее физики взаимодействия человека и машины, что привело к неожиданным результатам. Примерами таких объектов являются заводы-автоматы, системы управления ракетами и космическими кораблями, атомные электростанции, автоматические системы обработки больших массивов деловой и научной информации и т.д. В орбиту производства стали вовлекаться знания, которые отражали информационные потоки на клеточном и атомарном уровне, что, в свою очередь, привело к коренному изменению качества рабочей силы.

Эти изменения связаны с так называемой новейшей, авангардной (иногда ее называют «высокой», «прогрессивной», а иногда «передовой») технологией. Она явилась непосредственным результатом и прямым следствием продолжающейся технологической и информационной революций, порождающих новые объекты, с которыми прежде не сталкивалась социология труда: гибкие производственные системы, робототехника, биотехнология, некоторые сферы электроники и другие отрасли, находящиеся на стыке лабораторных экспериментов и опытных производств.

Стоит подчеркнуть, что все используемые или предлагаемые названия новых технологий серьезно уязвимы как из-за неточного семантического звучания и соответственно передачи смысла («высокая»), так и из-за отсутствия качественной определенности («новая», «прогрессивная») или идеологического привкуса («передовая»). На наш взгляд, наиболее адекватно понятие «авангардные технологии», которые объясняют не только место, но и назначение, качество и отличительные признаки этой технологии.

Эволюция техники производства и его продуктов прямо связана с развивающимся работником, который коренным образом преобразует свои творческие потенции, т.е. совокупность духовных и физических способностей к труду.

В сущности, все эти технологии, как бы их ни называли, сводятся к тому, что современное производство все больше характеризуется переносом сферы деятельности человека из процесса непосредственной обработки материала на периферию производственного процесса. Наладка, установка, настройка, измерение уже не осуществляются вручную: работа становится все более абстрактной и более опосредованной по отношению к производимому изделию.

15.1. Что такое авангардные технологии?

Авангардные технологии базируются, во-первых, на кардинально иных принципах функционирования производства, которых не знала или знала в незначительном объеме мировая экономика. Эти технологии имитируют (пока в примитивной форме) действия человеческого мозга (компьютерная технология, робототехника). Ряд технологий копирует некоторые действия природы (биотехнология). Глубинное проникновение в тайны мироздания не только становится достоянием научных поисков и открытий, но и приобретает материализованную форму своего воплощения.

Во-вторых, авангардные технологии – это возможность быстрого приспособления, адаптации, перенастройки технологии в условиях быстро видоизменяющихся потребностей как производства, так и людей. Отныне такая «переналадка» не требует длительного времени как это было в традиционных технологиях: она может быть осуществлена моментально, оперативно, согласно заложенной программе и на этой основе обеспечить выпуск качественно новой продукции. Это особенно важно при малосерийном производстве. Упрощенно ситуацию можно сравнить с действиями самого человека, который может оперативно переключаться от одного вида труда к другому. В традиционных технологиях такое переключение естественно, но оно невозможно в авангардных, ибо решаются принципиально иные задачи, сложность и непохожесть которых препятствует такому переключению. Тем не менее именно быстрая переналадка оборудования становится неотъемлемым требованием и нормой.

В-третьих, авангардные технологии способствуют резкому скачку в росте производительности труда. И не на несколько процентов, как в традиционных технологиях, а в 5–7 раз, а иногда и десятки раз, многократно увеличивая творческий потенциал человека.

В-четвертых, существенным фактором становится изменение форм организации труда. Резко возрастает коллективная ответственность всего персонала за соблюдение технологии производственного процесса и сохранность дорогостоящего оборудования. В этих условиях узкая специализация рабочих, их разобщенность, недостаток мотивации являются препятствием для успешного усвоения, например, робототехники и гибких производственных систем (ГПС). Это показал опыт ряда американских фирм, столкнувшихся с большими трудностями при внедрении подобных систем.

И, наконец, при использовании авангардных технологий значительно сокращается продолжительность производственного цикла, снижается себестоимость продукции, весьма существенно повышается ее качество.

Проиллюстрируем это на примере робототехники. За последние десятилетия автоматизация основных технологических операций (формообразование и изменение физических свойств деталей) достигла такого уровня, что вспомогательные операции, связанные с транспортировкой и складированием деталей, разгрузкой и загрузкой технологического оборудования, выполняемых вручную либо с помощью существующих средств механизации и автоматизации, являются тормозом как в повышении производительности труда, так и в дальнейшем совершенствовании технологии. Обычными методами невозможно автоматизировать сборочные, сварочные, окрасочные и многие другие операции. Все это привело к острым противоречиям между совершенством промышленной техники и характером труда при ее использовании, потребностью в трудовых ресурсах и их фактическим наличием, требованиями интенсификации производственных процессов и ограниченными психофизическими возможностями человека. Эти причины социального, экономического и технического характера стали основными сдерживающими факторами в развитии производства и дальнейшем повышении производительности труда. Современные достижения в создании орудий производства, вычислительной техники и электроники способствовали бурному развитию робототехники – отрасли, производящей новую разновидность автоматических машин – промышленные роботы. По замыслу разработчиков эти машины предназначены для замены человека на опасных для здоровья, физически тяжелых и утомительно однообразных ручных работах. Свое название они получили благодаря реализованной в них идеи моделирования двигательных, управляющих и, в некоторой степени, приспособительных функций рабочих, занятых на повторяющихся трудовых операциях по разгрузке-загрузке технологического оборудования, управлению его работой, межоперационному перемещению и складированию деталей, а также на различных сборочных, сварочных, окрасочных и других операциях, выполняемых с применением переносных орудий труда.

Промышленные роботы (ПР) оказались тем недостающим звеном, появление которого позволило решать задачи комплексной автоматизации на более высоком уровне, объединяя средства производства предприятия в единый автоматизированный комплекс.

Итак, авангардные технологии – это яркий показатель глубинных сдвигов в развитии производительных сил, в изменении облика и характера производства, в сознании и поведении людей.

Вместе с тем величины и объемы этих технологий пока незначительны. В СССР в 1988 г. они охватывали не более чем 0,2% рабочей силы, на их долю приходилось около 0,5% промышленной продукции. А так как эти технологии были в значительной степени связаны с военно-промышленным комплексом, то неудивительно, что из-за своей незначительной величины и в определенной мере секретности они выпадали из поля зрения социологов. Внимание социологов было сосредоточено на исследовании и изучении социальных проблем массовых производств и, конечно, в первую очередь таких, от которых зависели настоящие и ближайшие перспективы развития страны. Машиностроение, энергетический комплекс, легкая промышленность, сельское хозяйство – вот те ключевые отрасли, которые волновали всех.

Даже беглый взгляд на процесс появления и развития авангардных технологий позволяет обратить внимание на тот факт, что темпы их роста были настолько стремительны, что ни одна из сфер индустрии не может с ними сравниться. От лабораторных устройств, научных выкладок и опытных производств авангардные технологии буквально ворвались в экономику, опровергая многие технологические и технические догматы, перекроив и перекомпоновав многие привычные формы функционирования средств производства. Ближайшие перспективы ее очень значительны. Как утверждают многие эксперты, к 2015–2020 гг. эти технологии будут занимать заметное место в системе производства, производя около 15–18% промышленной продукции в мире.

Кроме того, следует учитывать *глубокие качественные изменения*, связанные со значительными сдвигами в области социальных резервов труда. Благодаря технологиям будущего производства мы можем предвидеть процессы, которые неминуемо коснутся главной составляющей процесса производства – работников. На этой основе можно спрогнозировать социальные явления как позитивного, так и негативного характера, содействовать или противодействовать тем изменениям, которые пока скрываются в недрах современного производства. Дав анализ последствий применения авангардных технологий, мы сможем избежать просчетов, предостеречь от повторения ошибок при решении социальных проблем производства. Изучение поведения человека, его адаптации к

новым производственным условиям – это прогнозирование будущего социального состояния общественного производства на основе добротной и проверенной информации.

15.2. Особенности и специфика социальных проблем труда

Данные экономических и социальных исследований, анализ научной литературы, информации по проблемам научно-технической и информационной революций позволяет выявить важнейшие особенности социальных проблем авангардных технологий, количественные изменения качественных характеристик, которые приобретают принципиально иное значение.

Первое, на что хотелось бы обратить внимание в первую очередь, – это глубинные качественные изменения в структуре рабочей силы. Прежде всего они касаются наших представлений о так называемом основном производственном и вспомогательном персонале. В традиционных технологиях основным влияющим на ход производства фактором выступают люди, непосредственно связанные со средствами производства: станочники, металлурги, шахтеры, от которых зависят конечные результаты трудовой деятельности. В авангардных технологиях главной определяющей силой являются наладчики, настройщики, ремонтники автоматического и автоматизированного оборудования, т.е. вспомогательный, по старой терминологии, персонал. Именно от их усилий зависит успех функционирования целой системы машин, быстрая переналадка, перепрофилирование.

Более подробный анализ этих изменений в структуре рабочей силы обнаруживает, что основная масса живого труда перемещается главным образом в сферу производственной инфраструктуры. Это может показаться парадоксальным, ведь инфраструктура вообще и производственная в частности всегда играла подсобную, обеспечивающую роль.

С этим неразрывно связана и такая черта рабочей силы, занятой в авангардных технологиях: при очень высокой общеобразовательной и профессиональной подготовке работников самой грамотной и самой квалифицированной рабочей силой являются занятые обслуживанием производственного цикла. Среди них от 50 до 80% имеют высшие техническое образование. И это вполне понятно. Наладка, настройка, регулирование уникального оборудования требует обширных научных

знаний – в электронике, пневматике, вычислительной технике, теории резания металлов, химии, теории упругости и т.д. а вот образование основного производственного персонала – операторов, контролеров, наблюдателей может ограничиваться средним уровнем, поскольку эта категория работников в основном только сопровождает ход производственного процесса. Их функции сводятся к наблюдению за ним, он сам по себе протекает независимо от работника по заранее созданной и заложеной в память машины программе действий.

Высокий уровень научно-технического обеспечения этих технологий вызвал к жизни значительное число научных работников, занятых в КБ и НИИ (или подобных структурах) и вовлеченных в технологическое, техническое и программное обеспечение изготовления каждой детали, каждой операции или конечного продукта в целом. В этом смысле научные подразделения уже являются органической частью процесса производства, тогда как в традиционных технологиях структурные подразделения науки на производстве могут быть (а могут и не быть) непосредственной производительной силой. Даже если они и включены в непосредственный процесс производства, их эффективность более декларирована, чем необходима. Но применение авангардных технологий просто невозможно без научного обеспечения – без него производство не будет функционировать.

Отсюда логично напрашивается вывод – труд ученых, проектировщиков, конструкторов, математиков становится частью непосредственного производственного процесса, практически равнозначного по функциям деятельности тех, кого мы традиционно относим к рабочему классу.

Более внимательный анализ структуры рабочей силы, занятой на авангардных технологиях, позволяет обратить внимание и на тот факт, что исчезают традиционные представления об инженерно-техническом персонале. С одной стороны, люди со средним и высшим специальным образованием заняты непосредственно такими видами труда, которые относятся к вспомогательным работам, требуют, наряду с инженерным образованием, поискового, творчески-научного мышления.

С другой стороны, те специалисты, которые непосредственно не вовлечены в производство, выполняют иные, нестандартные виды деятельности. Одни из них заняты научно-конструкторским трудом, программным обеспечением всей технологической цепочки и т.д., другие выступают только как организаторы производства, для которых первостепенное значение приобретает согласованное решение всех сопутству-

ющих условий и факторов организации труда и производства. Отрыв проблем условий труда от его стимулирования, организации, от методического обеспечения может как никогда ранее разорвать технологическую нить и привести к серьезным издержкам.

Характер функционирования авангардных технологий остро ставит вопрос о создании глубоко продуманной, научно обоснованной системе комплектования работников. Стихийность здесь просто немыслима, ибо оборачивается ничем не измеримыми экономическими и социальными потерями. Происходящие изменения требуют крупных вложений в обучение рабочей силы, создание непрерывной системы подготовки и повышения квалификации работников всех уровней.

15.3. Сдвиги в сознании и поведении работников

К серьезным проблемам следует отнести и требования к личным характеристикам работников авангардных технологий. Эти технологии, по определению, предполагают высокую квалификацию, специальные знания в области механики, электротехники, химии полимеров, личностных психофизиологических и социальных качеств. По данным ряда исследований, работники традиционных технологий, ставшие работниками авангардных технологий, говорят, что новые места работы позволяют им принимать самостоятельные решения, перенастраиваться на выполнение новых заданий, увеличивают ответственность и добросовестность, способность к быстрому восприятию и реагированию. А вот гипотеза, согласно которой при использовании авангардных технологий быстрыми темпами формируются коллективистские черты сознания, повышается общественная активность, становится содержательным досуг, не подтвердилась. Тем не менее, подготовка и внедрение авангардных технологий не возможны без участия готовых к обмену информацией и кооперации сотрудников.

Социологические исследования опровергли достаточно распространенный взгляд, что автоматизация якобы низводит роль человека до простого нажимателя кнопок. Работа в новых условиях рассматривается многими работниками как повышение социального статуса. Повсеместному распространению такой точки зрения препятствуют следующие обстоятельства:

Социальный прогресс в сфере труда является пока в основном результатом стихийного развития: до сих пор четко про-

слеживается тенденция решать в первую очередь экономические и технические вопросы.

От общего улучшения условий труда пока не в одинаковой степени выигрывают все основные категории занятых;

Не все элементы трудового процесса и внепроизводственной сферы улучшаются с одинаковой интенсивностью и одновременно;

Объективные условия требуют более высокого уровня социальной ответственности работника как собственника и производителя, но стереотипы мышления препятствуют этому. Осознание повышенной ответственности в одних случаях играет мобилизующую роль, а в других – действует угнетающе, вызывая страх за последствия возможной ошибки.

Признавая прогрессивность и будущее авангардных технологий, следует остановиться на некоторых негативных последствиях.

Прежде всего в условиях авангардных технологий резко возрастают психофизиологические нагрузки, которые связаны с огромной ответственностью за порученные ценности, неуверенностью в себе и своих способностях, сомнениями в действительности своего контроля за ходом производства.

Становление нового типа работника происходит противоречиво. Быстрый рост квалификации еще не сопровождается ростом ответственности, общественной активности и добросовестности. Кроме того, работники испытывают предубежденность против новых технологий, потому что внедрение научных достижений всегда было сопряжено с возможностью остаться без работы.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФИЛОСОФИЯ ОБЩЕЙ СУДЬБЫ

В конце XX – начале XXI в. в социологии и экономике труда стал все чаще использоваться термин «корпоративная культура». Ею объяснялись новые потребности производства, связанные с использованием человеческого фактора, но на новой, более глубокой основе, включающей в себя обоснование идеологии предприятия, его имидж, ценностные ориентации работников.

Справедливости ради отметим, что корпоративный дух, корпоративное поведение регистрировались еще в Средние века, при цеховой организации производства. Тогда складывалась своеобразная профессиональная этика и свои особенные формы поведения, продиктованные спецификой профессии (пекари, сапожники, ружейных дел мастера и т.п.), с одной стороны, и особая форма защиты своих членов, с другой. «Групповые» нормы в той или иной мере поддерживались в течение веков в процессе производственной деятельности представителей многих профессий. Корпоративные правила постоянно видоизменялись, приобретали ту или иную значимость, исходя из сложившейся ситуации и потребностей производства. Так, в XIX в. классовые ориентации оттеснили узкопрофессиональные ценности и установки, которые «отступили» под натиском требований, объединяющих представителей наемного труда. В XX в. профессиональные предпочтения воплотились в решении конкретных проблем при взаимодействии с работодателями – при повышении оплаты труда, улучшении его условий, совершенствовании организации или решении других аспектов производства. А. Файоль назвал укрепление и поддержание корпоративного духа одним из базовых принципов управления предприятием. Формулируя значение корпоративного духа, он говорил: «Союз – это сила. А она является результатом гармонии персонала». Вместе с тем политика улучшения социально-психологического климата или социального партнерства решала далеко не все социальные проблемы производства.

Новые потребности производства в сфере труда привели к появлению в 1980-е гг. термина «корпоративная культура», который одними из первых употребили известные американские ученые Теренс Е. Дил и Алан А. Кеннеди. Они пы-

тались осмыслить назревающую тенденцию поднять на новый уровень решение социальных проблем производства. Анализ хозяйственной практики привёл их к выводу о том, что, кроме чёткого организационного построения, высококвалифицированных сотрудников, эффективной системы управления и инновационных стратегий, исследуемые ими предприятия располагают особой формой идеологии и особым стилем поведения, которые были названы ими корпоративной культурой.

16.1. Сущность корпоративной культуры

Определяя сущность корпоративной культуры, на наш взгляд, следует рассматривать понятие «корпоративный» в смысле «объединяющий, связующий», и, соответственно, «корпорацию» в качестве формы организации человеческого сообщества со своими специфическими признаками. Этот способ социальной интеграции отличают цель деятельности, целесообразное поведение индивидов (ориентированное на других), наличие иерархизированной структуры отношений и легитимного господства. Исходя из этого, понятие «корпоративная культура» может применяться к любой организации.

Одна из методологических сложностей при изучении корпоративной культуры – это разные толкования ее сущности, различные подходы к ее определению, характеристике ее содержания. Каждый подход воплощает в себе положения, которые нередко противоречивы, в равной степени доказуемы и опровергаемы.

Первый подход определяет корпоративную культуру, с одной стороны, как инструмент повышения эффективности деятельности организации и проводник организационных изменений, а с другой – как сохранение устойчивости, традиционности, отвергающей все инициативы и попытки внедрения нововведений.

Второй подход связан с пониманием механизмов возникновения и формирования корпоративной культуры. Он включает в себя «рациональный» (культура привносится в организацию ее руководством или ее основателями) и «генетический» (культура представляет собой результат деятельности организации) подходы.

Третий подход определяет феномен корпоративной культуры по факторам, влияющим на ее образование и формирование. Их можно разделить на «экстерналистские» (корпоративная культура формируется в тесной зависимости от

национальной культуры и следует требованиям окружающей среды) и «интерналистские» (культура формируется в соответствии с организационной структурой, традициями организации и т.п.).

Четвертый подход трактует содержание корпоративной культуры в зависимости от поведения членов организации. Оно может быть «направляющим» (культура рассматривается как непосредственно определяющая индивидуальное поведение с помощью совокупности усвоенных ценностей и норм) и «ограничивающим» (культура – это репертуар способов восприятия и интерпретации ситуации, который оставляет индивиду некоторую свободу в этих рамках).

И, наконец, в соответствии с пониманием влияния корпоративной культуры на организационные изменения и способность организации к адаптации можно выделить «кондуктивный» подход (охраняющий культуру от скороспелых изменений) и «резистивный» подход (рассматривающий ее как проводник изменений).

Однако в трактовке сущности и содержания корпоративной культуры преобладают в основном два подхода: рационально-прагматический и феноменологический, в соответствии с их отношением к роли культуры в изменении и развитии организации и повышении эффективности ее деятельности.

Рационально-прагматический подход может быть охарактеризован как целесообразный, интерналистский, направляющий и кондуктивный. Феноменологический подход рассматривает корпоративную культуру иначе – как над-рациональный феномен, сопротивляющийся изменениям и оказывающий влияние на эффективность производственной деятельности только опосредованно, через влияние на процесс восприятия и интерпретации ситуации.

Отличительной чертой рационально-прагматического подхода (воплощенного в работах М. Алвессона, У. Бенниса, Р. Киллмана, Э. Шейна, в России – А. Агеева, М. Грачева, В. Рудницкого) является его ориентация на управление культурой.

При таком подходе культура рассматривается как одна из подсистем (наряду с технической, технологической, организационной, административной и т.д.), выполняющая функции адаптации организации к окружающей среде и идентификации ее сотрудников, а руководство (или создатели организации) – как лица, формирующие или селекционирующие культуру. В этом смысле данный термин описывает атрибут или свойство группы и представляет собой совокупность по-

ведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию.

В рамках этой концепции имеются различные варианты понимания корпоративной культуры. Несмотря на разнообразие версий, общей их чертой является то, что корпоративная культура рассматривается как фактор, который может быть использован для максимизации эффективности деятельности организации, укрепления ее целостности, улучшения механизмов социальной сплоченности работников, повышения их производительности и мотивации труда. В основе версий этого подхода лежат базовые положения, разработанные Е. Шейном и сформулировавшим теорию трех уровней, из которых состоит корпоративная культура.

Интерес к этому подходу определяется теми возможностями эффективных решений проблем управления, которые могли бы быть достигнуты с его помощью. Исторически он тесно связан с функционалистской традицией в социологии организаций. Корпоративная культура анализируется с точки зрения функций, которые она выполняет в организации. В частности, рассматриваются различные формы влияния культуры на целеполагание и целедостижение в организации. В этом контексте характерно восприятие корпоративной культуры как рационально выстроенной подсистемы, которая может помочь организации эффективно разрешать возникающие проблемы. Одно из важнейших понятий рационально-прагматического подхода – «нормы». С точки зрения сторонников феноменологического подхода, это неприемлемо, так как необходимо выявить то, как люди думают и чувствуют (а не только то, как они ведут себя).

В рамках рационально-прагматического подхода корпоративную культуру можно описывать в терминах: стабильная/нестабильная; интегративная/дизинтегративная; позитивная/негативная; явная/латентная; культура «верхов»/культура «низов»; единая/состоящая из множества субкультур; лично-ориентированная/функционально-ориентированная.

С этих позиций корпоративная культура, разделяется на доминирующую, субкультуру и контркультуру. Корпоративная культура компании, при всех ее преимуществах, таит в себе опасность дезорганизации вследствие своей замкнутости и нетерпимости ко всему, что не соответствует устоявшемуся образу, – будь то новая продукция, способы сбыта или методы управления. В связи с этим в ряде современных фирм используется идея «диких уток», исходящая из того, что в компании должны быть люди, не зараженные ее культурой

и не подвластные ее бюрократии. На несколько лет эти люди получают полную свободу в осуществлении задуманных ими проектов. «У них ... совсем простая роль: сотрясать систему. И они сотрясают» (Ф. Дж. Роджерс).

Согласно феноменологическому подходу (М. Луи, Дж. Мерсье, А. Петтигрю, С. Роббинс, Д. Сильверман, И. В. Катерный, С.В. Щербина), корпоративная культура анализируется посредством интерпретации ее проявлений. Истоки этого подхода лежат в феноменологической социологии, но применяется он именно к изучению корпоративной культуры.

Феноменология трактует корпоративную культуру как обозначение сути организации. Поэтому корпоративная культура – не свойство, которым обладает организация, а то, чем она по существу является. Этот подход чаще всего ассоциируется с феноменологической моделью организации, когда организации анализируются главным образом не в экономических или технологических терминах, а в терминах экспрессивных, мыслительных или символических. Специалисты, придерживающиеся этого подхода, как правило, отрицают возможность целенаправленного прямого воздействия на формирование корпоративной культуры.

При таком подходе корпоративная культура определяется как система ценностей и представлений, задающих определенным образом рамки индивидуального поведения. Основным механизмом создания этих рамок заключается в формировании индивидуального и организационного репертуара восприятия и интерпретации ситуации. Таким образом, сам репертуар также может быть проинтерпретирован как проявление культуры.

Согласно этой логике корпоративная культура также может быть определена как разделяемый членами организации набор значений, смыслов, символов, ритуалов, мифов и идеологических установок, позволяющих им интерпретировать и конструировать ситуацию. Это продукт уникальной истории организации, неповторимого сочетания проблем, с которыми она сталкивалась в процессе своего развития.

Хотя на корпоративную культуру, безусловно, можно влиять, феноменологическому подходу это представляется весьма проблематичным, так как последствия этого воздействия мало предсказуемы. Кроме того, культура в данной логике не может быть оценена как позитивная или негативная, поскольку она приобретает эти черты в контексте решения той или иной задачи или ситуации.

Сторонники этого подхода, как правило, не учитывают консервативный характер корпоративной культуры. Игнорирование же этого феномена приводит к негативным последствиям. В основе многих проблем, связанных с изменениями, лежит недооценка силы тех отношений, которые были созданы в предыдущий период, и попытка строить все с «чистого листа», а также непринятие во внимание того факта, что ломка культуры разрушает условия для конструктивной совместной деятельности.

Большая часть исследователей корпоративной культуры работает в рамках рационально-прагматического направления. В России феноменологический подход (именно к корпоративной культуре) развит мало. Это объясняется, по-видимому, трудоемкостью применения феноменологического подхода и более понятной востребованностью (можно даже сказать, популярностью) рационально-прагматического.

На наш взгляд, целесообразно объединять эти два подхода, а не противопоставлять их друг другу. В таком случае, под **корпоративной культурой** следует понимать *совокупность разделяемых всеми участниками трудового (производственного) процесса ценностей, норм и традиций, формирующих у работников чувство сопричастности к организации, к ее имиджу, ее ценности (чувство «общей судьбы»)*.

Объединение рационально-прагматического и феноменологического подхода позволяет выделить функции корпоративной культуры: созидаящая функция – формирование позитивного имиджа организации; целеопределяющая функция – формирование особого класса ценностей, присущих данной организации; консолидирующая функция – поддержание у работников чувства сопричастности к решению принципиальных вопросов развития организации; адаптационная функция – содействие социализации новых работников; регулятивная функция – формирование и контроль стилей поведения и образа жизни, характерных для членов данной организации; охранная функция – защита сотрудников от негативных воздействий или влияний от внешней среды и дезорганизирующих моральный дух акций внутри организации.

Основными представляются первые три функции, т.е. формирование определенного имиджа организации, формирование и поддержание ценностей данной организации и консолидация сотрудников на основе чувства причастности к общему делу, что придает смысл их работе. Остановимся на этом подробнее.

16.2. Формирование позитивного имиджа организации

Формирование позитивного имиджа организации составляет исходную функцию корпоративной культуры. Это проявляется в том, что данная организация воспринимается определенным образом как во внутренней, так и во внешней среде и поэтому должна ассоциироваться с представлением о ней как престижной, добропорядочной, эффективной, соблюдающей нормы права и морали. Этому служат усилия по рекламе образа данной организации, выработка и укрепление в общественном сознании символов в идее логотипа, товарного знака и других лейблов, которые позволяют идентифицировать организацию. Работник, которого удовлетворяют не все условия или организация труда, может, тем не менее, продолжать работу на предприятии, принадлежность к которому вызывает во внешней среде уважение, знаменует престижность и состоятельность.

Этому во многом служит социологическая пропаганда, которая распространяет положительный образ организации в обществе, среди всего населения (А. Лавровский, 1976). В такой ситуации корпоративная культура через артефакты, миссию, историю, традиции поддерживает позитивный облик данного предприятия.

На этом уровне предполагается решение многих задач, которые включают в себя следующие артефакты: а) внешний вид здания, офисов и других помещений, в которых находится организация; б) внешний вид сотрудников (если есть принятая в организации форма одежды); в) наличие особого стиля организации: логотип, символика, их применение в оформлении рабочих мест и документов (лозунги, плакаты, флажки, значки, эмблемы). Здесь учитываются и оформление, непрямо характеризующее организацию. Например, фотографии старых помещений, цехов – это отсылка к истории организации, оценки ее преемственности. Кроме того, для формирования имиджа организации важны характеристики возможностей коммуникации как внутри, так и во вне организации (устная, письменная, электронная) и используемые при этом технические средства;

Артефакты как элемент корпоративной культуры приобретают значение потому, что в них воплощается исходная база – своеобразная инфраструктура духовных ценностей организации и выражается в том, что отличает ее от другой организации, создает неповторимый, запоминающийся облик.

16.3. Формирование корпоративных ценностей

Целеполагающая функция направлена на создание и поддержание у работников (сотрудников) чувства причастности к общему делу, что придает смысл их работе, а также их воспитание в духе преданности организации, ограничение от нежелательных влияний. Формирование корпоративной культуры предполагает достижение стабильности и, следовательно, устойчивости организации, что должно разделяться большинством сотрудников и желательно не меняться со временем (если не стоит цель изменения стратегии организации).

Корпоративная культура, таким образом, призвана реализовать одну из базовых человеческих потребностей – потребность в аффилиации, т.е. принадлежности к какой-либо группе.

Данная функция корпоративной культуры (выработка у сотрудников организации чувства причастности к общему делу) способствует тому, что корпоративная культура:

- формирует морально-этические ценности и установки, усиливающие реализацию потенциала интеллектуальной и духовной энергии сотрудников (ценность работника как личности, его самореализация, ценность сплоченного коллектива, деятельности на общую пользу);
- усиливает связи (социальное партнерство) работников с руководством организации, чувство общности (солидарности) всех участников трудового процесса вокруг ценностей, норм, традиций (что повышает их ответственность за качество деятельности).

Каждая из составляющих этого уровня может быть закреплена в документах организации или зафиксирована в традициях, сознательно поддерживаемых ценностях. Очень большое значение приобретает процесс ознакомления, пропаганды и закрепления в сознании людей соответствующих общих и специфических правил поведения. Иногда эти ценности оформляются в виде официально и общественно одобряемых документов – уставов, кодексов поведения (профессиональной чести), рекламируемых традиций и т.п.

Формирование ценностей корпоративной культуры происходит только в том случае, когда обеспечиваются условия для рациональной работы персонала, что должно обязательно привести к удовлетворенности содержанием и условиями труда, отношениями в коллективе, оплатой труда и социально-психологической атмосферой, обеспеченностью социальными благами.

Корпоративная культура не может существовать на предприятии, борющемся за экономическое выживание. Только удовлетворив свои базовые материальные потребности, работники могут обратиться к ценностям корпоративной культуры, которые являются «надстройкой» над артефактами, миссией, историей и праздниками.

На наш взгляд, эти положения показывают:

- значимость фактора социально-психологического общения работников к деятельности организации;
 - роль малой группы и групповых ценностей для становления (социализации) личности;
 - значимость комфортных условий труда, паритетного управления и солидарного разрешения конфликтов;
- важность неэкономической мотивации работников.

Исследования В.И. Башмакова (он сравнивал экспертные оценки социальных проблем труда в 1990 и 2003 гг.) показали, что неудовлетворенность оплатой труда была и остается самой острой социальной проблемой. Но примечательно другое: второе место по значимости заняла в 2003 г. мотивация труда (в 1990 г. она занимала 14–16 места). Иными словами, огромное значение приобрели внутренние движущие силы, побуждающие человека к трудовой активности, к участию в создании управленческих механизмов, позволяющих раскрыться этим силам.

Организация, которая желает быть эффективной, обязана иметь ценности и ценностные ориентации. При этом моральные принципы работников должны быть близки к ценностям организации настолько, чтобы не вызывать конфликтов. Иначе работника ждет разочарование, и он не сможет эффективно трудиться.

В качестве ценностей, на которых основывается «идеальная» корпоративная культура, предлагается следующие: преимущество работы на этом предприятии – хороший коллектив, чувство «общей судьбы», сопричастность общему делу; доверие к руководству, умение работать в команде и вера во взаимопомощь (ценности малой группы, ближайшего окружения работника на рабочем месте); возможность самореализации, стабильность, уверенность в завтрашнем дне, защищенность интересов и прав работника, выполнение обязанностей на высоком уровне, принятие на себя ответственности, вера в свои силы (ценности работника).

От этой цели корпоративной культуры производны такие функции, которые могут выступать самостоятельно, например, содействие социализации новых работников. Социали-

зация работника на предприятии во многом связана с тем, насколько успешно он сможет «влииться» в существующую культуру, принять господствующие установки. От того, насколько глубоко работник интериоризирует ценности и нормы данного предприятия, зависит и характер его адаптации, и успешность реализации самой корпоративной культуры.

Наконец, эта функция связана с формированием и контролем форм поведения, характерных для данной организации. Механизмы действия корпоративной культуры «отбраковывают» стили поведения, не отвечающие ее содержанию. Например, если работники не видят, что повышение личной производительности труда не ведет к повышению по служебной лестнице или повышению вознаграждения за трудовой вклад, то нечего говорить об «общей судьбе» руководителей и подчиненных. В то же время, если в организации имеет место реальное, а не декларируемое уважение к личным заслугам, то чувство сопричастности к общим делам возрастает. Данные исследований экономического сознания в 1989 и 2001 гг. (рук. проектов Ж. Тощенко и В. Бойков) показали, что формирование корпоративной культуры испытывает серьезные трудности: примерно 75–78% не верили, что повышение производительности труда будет замечено и вознаграждено. Можно ли в таких условиях говорить о согласованности интересов работников и работодателей?

16.4. Консолидирующая роль корпоративной культуры

Особое значение имеет данная функция, которую часто называют основой философии «общей судьбы». Она ориентирована на то, что интересы работников и потребителей столь же важны, как и интересы руководителей, что личные интересы и ориентации так же значимы, как и интересы организации (предприятия) в целом.

В рамках философии «общей судьбы» происходит совпадение ценностей организации и работников в пределах трудового процесса: их созидательная деятельность становится важным источником развития личности и связана с максимизацией качественного улучшения деятельности организации в целом. Акцент переносится с производственных процессов на мотивацию, стимулы и коммуникации работников: успеха добиваются те организации, философия которых очевидна как их работникам и всему персоналу, так и общественности (потребителям). Но в первую очередь философия общей судь-

бы все-таки направлена на придание работе человека смысла трудовой и повседневной деятельности: «Человеку свойственно искать смысл во всякой организации. Для большинства людей погоня за прибылью вряд ли способна привить любовь к своему предприятию или стать смыслом жизни, если, конечно, речь не идет о выживании предприятия, но даже и в том случае подобных призывов может оказаться недостаточно. Смысл должен содержаться в работе» (Р. Уотормен).

Консолидирующая роль организации обеспечивается миссией организации, которая постулирует главное ее предназначение в обществе, смысл ее функционирования. Видами миссий могут быть общественное предназначение, стратегические цели организации и их роль в жизни населения, связь с национальными идеями. Т.е. это цель (или несколько главных целей) существования организации, вырабатывающая коллективное сознание, устанавливающая ориентиры взаимоотношений между работниками, образцы поведения по отношению к объектам интереса организации, мобилизующая на достижение корпоративных целей и задающая значимость деятельности организации в социальном аспекте. Всё это обуславливает необходимость изучения миссии в структуре корпоративной культуры.

Миссия включает в себя: а) идеологию или основные мировоззренческие принципы деятельности организации; б) имидж (образ), который организация создает и поддерживает – для внешней среды. Сплочению и консолидации работников эффективно служат история, мифы и легенды организации, причем это не только история создания и развития организации со дня ее основания, но и знание сотрудников об этапах ее развитии, о тех проблемах, которые решались ранее, а также о том, какие ценности разделялись предшественниками и почему доминируют именно эти ценности.

В консолидации организации огромную роль играют ритуалы и традиции, которые проявляют себя как в повседневной жизни, так и при праздновании знаменательных дат. Их общая черта заключается в наполнении жизни людей смыслом приобщения к целому: рабочей группе, профессии, всему обществу. Они необходимы потому, что в их действии организация также воплощает свои ценности.

Особенно значительна роль праздника (общественного, корпоративного). Праздник максимально выделяет те нормативные и ценностные факторы, которые действуют в остальное время. Он содействует сохранению стабильности, неизменности общественной жизни в пределах однажды заданных норм и установок.

Влияние праздника на людей значительно больше вследствие одной из основополагающих потребностей человека – в аффилиации, т.е. стремления принадлежать к какой-либо группе. Праздник строится на акцентировании того, что празднуют вместе именно «свои». Эта форма совместной человеческой деятельности является моментом жизни, когда человек, возможно, сильнее всего ощущает свое единство и общность с окружающими его людьми.

Корпоративный праздник (как все праздники труда) объединяет людей к культурным ценностям и достижениям трудовой жизни и потому является эффективным средством воздействия на человека. Посредством объединения, сплочения, возобновления общественных связей праздник, «обновляя» ценности и напоминая о важных событиях, связанных с ними, выполняет роль мощного механизма передачи культурных традиций из поколения в поколение работников, позволяет людям осуществлять свою самоидентификацию с организацией, ее коллективом.

В 1970–1980 гг. исследования корпоративной культуры начинали проводиться в крупных корпорациях (например, IBM), имеющих отделения во многих странах мира. С течением времени опыт, накопленный западными специалистами, стал транслироваться и на другие, менее крупные компании с иными способами организации.

Не следует игнорировать и опыт, накопленный в истории российской действительности. В XIX – начале XX в. развитие промышленности и других отраслей национального хозяйства во многом определял так называемый артельный дух. В советское время целенаправленно формировалось чувство гордости за свое производство, свое предприятие, что поддерживалось различными мерами как хозяйственной, так и политической деятельности. Несмотря на все издержки, в стране знали десятки и сотни трудовых коллективов, которые, говоря современным языком, отличались от других высокой корпоративной культурой.

Рассмотрение функций корпоративной культуры позволяет сделать вывод, что степень их проявления в тех или иных организациях образует разные ее ступени в зависимости от их зрелости. В соответствии с этим могут быть выделены типы: *«стихийная» корпоративная культура* (в организации некоторые элементы проявляют себя самотеком, спонтанно, изредка), *фрагментарная корпоративная культура* (существуют устойчивые частичные элементы в виде отдельных акций – поздравлений, проведением соревнований и т.д.), *фор-*

мирующая корпоративная культура (когда существует достаточно продуманная программа по созданию сплоченного коллектива и она планомерно реализуется), *корпоративная культура как «философия общей судьбы»* (когда создана атмосфера и воплощена в реальности понимание общности целей и задач, поддерживаемая программой социальных, культурных и рекреационных мероприятий).

Еще одно важное и принципиальное положение состоит в том, что организационная культура выступает отправной точкой создания корпоративной культуры и последующих трансформаций культурного пространства, создающего новое качество постиндустриальной цивилизации. Данные разновидности культуры имеют нормативные, стилевые, функциональные особенности, которые являются внутриорганизующим началом современных корпоративных отношений, выражающих специфику жизнедеятельности экономических и постэкономических корпораций.

Таким образом, научный и практический интерес к феномену корпоративной культуры связан с тем, что многие специалисты производства и его исследователи видят в данной концепции *путь прорыва к резкому повышению производительности и качества труда, к более полному использованию человеческого потенциала*. Обращение к этому явлению означает стремление руководителей предприятий использовать в своей деятельности все возможности корпоративной культуры с целью создания эффективного производства, повышения эффективности труда и гармонизации социально-трудовых отношений.

ПРАКТИКУМ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Практикум соответствует спектру тематик, методологической последовательности и логике содержания курса «Социология труда», обозначенного в Государственном стандарте высшего профессионального образования. Его отличает органическое сочетание методик проведения занятий с практическими проблемами, а также широкий спектр различных учебных форм, апробированных в различных вузах.

Содержание практикума основывается на результатах социологических исследований и статистических данных, раскрывающих состояние, тенденции и направления развития социальных резервов в сфере труда. Практикум позволит наиболее эффективно организовать изучение курса и будет полезен преподавателям, аспирантам и студентам, а также практическим работникам, как в области промышленного производства, так и государственного и муниципального управления.

Практикум составлен в соответствии с общей тематикой учебника и включает следующие материалы:

Глава I. Научные основы социальных резервов

Глава II. Экономический человек

Глава III. Технологический человек

Глава IV. Профессиональный человек

Глава V. Социально-биологический человек

Глава VI. Социально-психологический человек

Глава VII. Конфликтующий человек

Глава VIII. Социально-бытовой человек

Глава IX. Творческий человек

Глава X. Управляющий человек

Глава XI. Социально-политический человек

Глава XII. Мотивация как основа трудовой деятельности

Глава XIII. Будущее социальных резервов труда

Итоговый тест

Контрольные вопросы

Тематика рефератов, курсовых и дипломных работ

Авторский подход к преподаванию курса

Методика преподавания курса строится на активном вовлечении студентов в проведение каждого занятия: рефераты, доклады, «круглые столы», дискуссии по проблемам на семинарских и практических занятиях. Используются также другие формы участия студентов, в том числе деловые игры,

экспертиза, участие в социологических исследованиях, нацеленные на выявление сущности социальных резервов производства, их особенностей, роли и значимости в развитии современного общества.

Учитывая, что программа курса базируется на *сочетании теоретических и прикладных подходов*, исследованиях отечественных и зарубежных ученых, применяются результаты социологических исследований различных уровней: всероссийских, региональных, муниципальных и отраслевых, отражающих динамику социальных процессов, происходящих в сфере производства.

Ценность методических материалов предопределена и имеющимся в нем специально отобранным информационным материалом. Эмпирические результаты социологических исследований, официальные документы, а также статистические данные федерального, регионального и муниципального уровней, раскрывающие состояние, тенденции и направления развития социальных процессов в сфере труда, позволяют приблизить практические занятия к реальной жизни, дают возможность использовать их как инструмент для поиска оптимальных решений имеющихся проблем.

Требования к уровню освоения содержания курса

В результате освоения учебного комплекса студенты должны:

- знать научные трактовки сущности труда, социальных возможностей в сфере труда;
- иметь целостное представление о труде как общественном явлении, о социальном потенциале производственных организаций;
- выявлять ресурсы и резервы социальных отношений, определять направления для их эффективного использования;
- понять научную основу управления социальной жизнью трудовых коллективов на всех этапах функционирования производства и общества в целом;
- уметь ориентироваться и применять на практике полученные знания для совершенствования форм и методов улучшения условий труда, организации труда и поиска других социальных резервов производства.

В рамках программы курса используются следующие методы изучения дисциплины: лекция-визуализация, лекция-беседа, дискуссии, анализ литературы и источников,

деловые и ролевые игры, имитация и анализ конкретных ситуаций и т.п.

Важным дополнением к материалам учебного комплекса являются различные виды практических занятий (фокус-группа, деловая игра, мозговой штурм, выездные практические занятия и др.), а также комплекс форм и способов активизации студентов (интерпретация друг друга, активная пауза и пр.), обеспечивающие успешное проведение занятий, снимающие напряжение, повышающие внимание и интерес студентов к знаниям.

Формы текущего и итогового контроля знаний органически включены в учебный процесс. Организованность и равномерность учебной нагрузки определяются тем, что итоговая зачетная оценка зависит от следующего:

- посещения занятий (наличие конспектов всех лекций);
- участие в лекционных и практических занятиях (проверяется наличие материалов по подготовке к практическим занятиям);
- подготовки реферата на избранную тему;
- сдача итоговых контрольных работ, включающих основные темы и решение практических задач.

Глава I Научные основы социальных резервов

Тесты: Предмет социологии труда. Труд как базовый социальный процесс. Социальные факторы и конкурентоспособность предприятия.

Семинар: Основные понятия социологии труда и социальных резервов на производстве.

Круглый стол: Генезис научных идей о труде.

Деловая игра: Труд как объект социологического изучения.

Тест: Предмет социологии труда

Тренировочные задания	Ответ/решение
1. Дайте определения: а) предметом социологии труда являются ... б) социальные процессы в сфере труда – это ... в) задача курса «Социология труда» – это ...	
2. Назовите социально-трудовые отношения в зависимости от: а) способа общения; б) объема властных полномочий; в) степени материального благополучия	

Тренировочные задания	Ответ/решение
<p>3. Назовите содержание социальных процессов:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) процессы функционирования; б) процессы развития; в) процессы деградации 	
<p>4. Социология труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) специальная социологическая теория; б) прикладная часть социологии; в) наука о трудовых коллективах; г) часть экономической социологии 	
<p>5. В коллективном трудовом процессе совокупность взаимодействий работников, как непосредственных, так и опосредованных, определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) социальным законом; б) трудовыми отношениями; в) социальной структурой 	
<p>6. Межорганизованные (коллектив-коллектив) отношения – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) внетрудовые отношения; б) региональные отношения; в) вид социально-трудовых отношений в сфере труда 	
<p>7. В зависимости от характера распределения доходов виды социально-трудовых отношений могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) в соответствии с трудовым вкладом; б) не в соответствии с трудовым вкладом; в) то и другое верно; г) то и другое неверно 	
<p>8. Структура, механизмы социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) закономерность развития трудовых коллективов; б) предмет социологии труда; в) объект прикладных исследований 	
<p>9. Важнейшими социальными процессами в сфере труда являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сам труд как базовый процесс; б) интегративные процессы; в) ценностно-ориентационные процессы; г) изменяющие и поддерживающие процессы; д) все верно; е) все неверно 	
<p>10. Вклад в развитие социологии труда внесли:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Э. Мейо; б) Дж. Морено; в) Ф. Тейлор; г) З. Фрейд 	

Тест: Труд как базовый социальный процесс

Тренировочные задания	Ответ/решение
1. Дайте определения: а) содержание труда выражает ... б) квалификация – это ... в) содержательность труда – это ...	
2. Дайте определения: а) простой труд – это ... б) сложный труд – это ... в) социальные условия принято разделять на ...	
3. На производственную отдачу работника влияют (вычеркните лишнее): а) психофизиологический потенциал; б) квалификационный потенциал; в) личностный потенциал; г) партийная принадлежность	
4. Трудовой коллектив предстает в единстве своих качеств (вычеркните лишнее): а) социальная организация; б) социальная общность; в) вертикальная организация	
5. Стимулирование – это ...	
6. Постоянный поиск новых решений, новых постановок задач, активное варьирование функций, самостоятельность и неповторимость движения к искомому результату предполагают: а) физический труд; б) репродуктивный труд; в) творческий труд	
7. Информационные, логические, обогащающие и творческие элементы включает: а) умственный труд; б) простой труд; в) содержательный труд	
8. Базой формирования социальных различий работников являются: а) умственные способности людей; б) социально-экономическая неоднородность труда; в) психологические характеристики личности	
9. Техничко-технологические факторы влияют на эффективность труда: а) непосредственно; б) опосредованно; в) то и другое верно; г) то и другое неверно	

Тренировочные задания	Ответ/решение
10. Оплата труда работников есть фактор: а) экономический; б) нравственный; в) административный	
11. Нормы отражают: а) представления об ожидаемом от членов коллектива поведении; б) иерархию социальных ролей; в) психологическое состояние работников	
12. Статус – это: а) престиж человека в группе, индивидуальный ранг; б) характерные психологические свойства; в) признак богатства	
13. Коммуникация в коллективе – это: а) наличие телефонной связи; б) система общения работников в группе; в) ролевое ожидание	
14. Целевая функция трудового коллектива – это: а) производство продукции или услуг в соответствии с потребностями покупателей, клиентов и др.; б) создание комфортных условий для работников; в) то и другое верно; г) то и другое неверно	
15. Социально-интегративная функция состоит: а) в сплочении коллектива ради достижения целей фирмы, организации; б) в объединение с потребителями продукции и услуг; в) то и другое верно; г) то и другое неверно	
16. «Социология труда» и «экономика труда»: а) совпадают полностью; б) совпадают частично; в) не совпадают полностью	
17. Стимулирование, разделение и кооперацию труда изучают (вычеркните лишнее): а) экономика труда; б) социология труда; в) социология права	
18. Управление социальными процессами включает: а) их планирование; б) регулирование; в) то и другое верно; г) все неверно	

Тест: Социальные факторы и конкурентоспособность предприятия

Инструкция

Вам предлагается оценить 30 параметров, которые в своей совокупности помогут сделать заключение о конкурентоспособности данной фирмы. Около каждого фактора обведите в шкале оценок кружком балл, который, по вашему мнению, имеет отношение к фирме.

Факторы, способствующие повышению конкурентоспособности фирмы	Шкала оценок	Факторы, препятствующие повышению конкурентоспособности фирмы
Стремление к организационным изменениям	7654321	Отсутствие стремления к организационным изменениям
Использование новых методов управления	7654321	Отсутствие стремления использовать новые методы управления
Факторы, способствующие повышению конкурентоспособности	7654321	Факторы, препятствующие повышению конкурентоспособности
Целенаправленное изучение конкурентов	7654321	Проявление недостаточного внимания к изучению рынка
Всестороннее изучение конкурентов	7654321	Недостаточное внимание к конкурентам
Высокое внимание к новейшей информации в области производства товаров, услуг, идей	7654321	Отсутствие должного внимания к новейшей информации в области производства товаров, услуг, идей
Стремление внедрять инновации	7654321	Боязнь инноваций
Применение эффективных стратегий в решении управленческих задач	7654321	Выход на неэффективные стратегии в решении управленческих задач
Учет внутренних и внешних факторов деятельности организации	7654321	неполный учет внешних и внутренних параметров организации
Высокий уровень компетенции руководителей различных уровней управления	7654321	Недостаточно высокий уровень компетенции руководителей различных уровней управления
Высокий уровень профессионализма специалистов и персонала	7654321	Недостаточно высокий уровень профессионализма специалистов и персонала
Способность руководителей идти на риск	7654321	Боязнь руководителей рискованных действий
Проявление организационной культуры руководителей	7654321	Отсутствие высокой организационной культуры руководителей

Семинар: Основные понятия социологии труда и социальных резервов на производстве

Вопросы для обсуждения

1. Понятие о труде и его изменение в процессе исторического развития
2. Формы и виды труда в период индустриального и постиндустриального развития
3. Классификация социологических и социально-психологических понятий о социальных проблемах труда в сфере производства.

Круглый стол: Генезис научных идей о труде

Вопросы для обсуждения

1. Каковы истоки формирования труда в древневосточных цивилизациях?
2. Каковы особенности воззрений античных мыслителей о труде?
3. В чем проявлялась сущность труда в социально-философских и политико-экономических теориях?
4. Каков вклад отечественных ученых в формирование социологии труда?
5. Существует ли преемственность идей о труде?

Деловая игра: Труд как объект социологического изучения

Цели: закрепление материала, раскрывающего особенности социологии труда как отрасли социологической науки; исторические этапы формирования социологии труда; анализ понятийного аппарата; выявление сущности идей о труде.

Задачи: разработать кроссворд, ответив на поставленные вопросы; аргументировать выбор ответа (называя ученых, их основные научные изыскания, труды, биографические данные, указывая точки зрения ученых, раскрывая суть теорий и концепций, сущность понятий и т.п.).

Правила игры

1. Каждый студент работает самостоятельно, получив исходные данные кроссворда.
2. Качество рассуждений и позиций участников игры оценивают представители подгрупп, обладающие правом задавать вопросы и высказываться при согласии или отрицании предложенных вариантов ответов.
3. Задания выполняются на время.

Задание 1

Требуется составить кроссворд. Для этого напишите фамилию любого ученого, исследующего проблемы социологии труда. На каждую букву его фамилии предложите фамилию другого ученого-социолога.

Примечание: задание выполняется на время.

Задание 2

Составить кроссворд, используя предлагаемые ниже исходные данные.

По горизонтали:

Одно из основных направлений осмысления роли труда в XVIII – XIX вв. 2. Целенаправленный процесс воспитания и обучения личности. 3. Автор исследования о природе и причинах богатства народов. 4. Информация о потребительских свойствах товаров с целью их реализации. 5. Руководящая и координирующая деятельность. 6. Свод правил, регламентирующий организацию и порядок на производстве. 7. Ученый, предавший труду религиозно-нравственное значение. 8. Первый этап в познании и в использовании социальных резервов труда. 9. Созидательный процесс.

По вертикали:

1. Денежное вознаграждение за труд. 2. Основное понятие социологии труда. 3. Какое поведение и сознание изучает социологи труда. 4. Планирование, организация и контроль производства. 5. Целесообразная деятельность человека. 6. Чрезмерные формализованные процессы принятия решения в управленческих системах. 7. Субъект трудового процесса. 8. Автор системы научно обоснованного управления производством. 9. Форма коллективного хозяйствования крестьян.

Ответы на кроссворд

По горизонтали: 1. Социальное. 2. Учеба. 3. А. Смит. 4. Реклама. 5. Управление. 6. Устав. 7. Лютер. 8. Экономический человек. 9. Творчество.

По вертикали: 1. Зарплата. 2. Работа. 3. Трудовое. 4. Управление. 5. Бюрократия. 6. Работник. 7. Тейлор. 8. Община.

Задание 3

Составить кроссворд, используя предлагаемые ниже исходные данные.

По горизонтали:

1. Фундаментальный вид жизнедеятельности человека. 2. Кто первый применил конвейер на производстве. 3. Представитель политэкономического направления осмысления роли труда в XVIII – XIX вв. 4. Система морального и материального поощрения, вознаграждения за труд. 5. Наем площади предприятия, имущества, земли. 6. Первичная трудовая ячейка общества. 7. Ученый-социолог, внесший вклад в социологию труда. Автор «протестантской этики» и «духа капитализма». 8. Временное освобождение от работы для отдыха. 9. Автор самой эффективной в мире системы организации труда.

По вертикали:

1. Общественное объединение. 2. Форма организации, характеризующаяся совместным ведением хозяйства. 3. Передача знаний, навыков. 4. Сборник положений, регламентирующих трудовые отношения. 5. Автор теории X и Y. 6. Своеобразная форма объединения экономически равных крестьянских хозяйств. 7. Автор труда «Капитал».

Ответы на кроссворд

По горизонтали: 1. Труд. 2. Форд. 3. Бентам. 4. Мотивация. 5. Аренда. 6. Группа. 7. Лютер. 8. Перерыв. 9. Тейлор.

По вертикали: 1. Ассоциация. 2. Коллективная. 3. Обучение. 4. Кодекс. 5. Херцберг. 6. «Каша». 7. Маркс.

Библиографический список

Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.

Маркович Д. Социология труда М., 1997.

Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций: Учеб. пособие. М., 1997.

Социологическая энциклопедия: в 2 т. М., 2003.

Социология труда: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов СПб, 2006.

Тезаурус социологии: тематический словарь справочник / Под ред. Ж.Т. Тощенко М., 2009.

Тощенко Ж.Т. Социология. М., 2012.

Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник. М., 2011.

Чангли И.И. Труд: социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 2002.

Глава 2 Экономический человек

Семинар: Социально-организационные проблемы производственного предприятия

Деловая игра: Оценка стимулирования труда на современном этапе

Круглый стол: Трансформация процессов стимулирования работников в условиях кризиса

Мастер-класс: Роль Ф. Тейлора в формировании теорий стимулирования труда.

Разработка кроссворда Особенности социологии труда как отрасли социологической науки

Семинар: Социально-организационные проблемы производственного предприятия

Вопросы для обсуждения

1. Социология организации и отражение ею проблем в жизни производства. Многозначность понятия «организация».
2. Социальные функции организационных проблем производства и труда.

Направления совершенствования организации труда.

Деловая игра: Оценка стимулирования труда на современном этапе

Задание

Охарактеризуйте социально-экономическое состояние предприятий различных форм собственности

Проанализируйте формы и методы стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности

Выявите мнение работников о провозглашенных и реальных формах и методах стимулирования труда на современных предприятиях.

Круглый стол: Трансформация процессов стимулирования работников в условиях кризиса

Вопросы для обсуждения

1. Изменение мотивации трудовой деятельности (1990–2010 гг.)
2. Методы стимулирования труда на современном этапе.
3. Взаимосвязь стимулирования труда работников и результатов деятельности предприятия.
4. Существует ли баланс мотивационной структуры работников: мотивов и стимулов?

Мастер-класс: Роль Ф.Тейлора в формировании теорий стимулирования труда

Вопросы для обсуждения

1. Эксперименты Ф. Тейлора
2. Сущность теории Ф. Тейлора
3. Роль и значение положений концепции «экономического человека» на современном этапе.

Разработка кроссворда: Особенности социологии труда как отрасли социологической науки

Цели: закрепление материала, раскрывающего особенности социологии труда как отрасли социологической науки; исторические этапы формирования социологии труда; анализ понятийного аппарата; выявление сущности идей о труде.

Задачи: разработать кроссворд, ответив на поставленные вопросы; аргументировать выбор ответа (называя ученых, их основные научные изыскания, труды, биографические данные, указывая точки зрения ученых, раскрывая суть теорий и концепций, сущность понятий и т.п.).

Правила игры

1. Каждый студент работает самостоятельно, получив исходные данные кроссворда.
2. Качество рассуждений и позиций участников игры оценивают представители подгрупп, обладающие правом задавать вопросы и высказываться при согласии или отрицании предложенных вариантов ответов.
3. Задания выполняются на время.

Задание

Составить кроссворд, используя предлагаемые ниже исходные данные.

По горизонтали

1. Процесс усвоения индивидом образцов поведения, социальных норм и ценностей общества. 2. Последователь идей Ф. Тейлора. 3. Противоречия позиций (взглядов). 4. Немецкий социолог. 5. Основоположник социально-экономической теории в социологии труда. 6. Общепринятое правило поведения. 7. Малая социальная группа. 8. Ведущее направление в мировой социологии, применяемое в социологии труда. 9. Английский ученый, основоположник социологии. 10. Выдающийся русско-американский социолог. 11. Предположение о связи явлений. 12. Социальный субъект. 13. Первый директор Института конкретных социальных исследований АН СССР.

По вертикали

1. Самая большая социальная группа. 2. Объект, способный удовлетворить потребность. 3. Исходный пункт социологического исследования. 4. Инструмент для сбора информации. 5. Комбинация показателей изучаемого объекта. 6. Сфера управления государственными и общественными делами. 7. Состояние безнормности, ослабления правопорядка в обществе. 8. Ученый, именем которого было названо социологическое общество в России. 9. Метод сбора информации о фактах поведения. 10. Периодическое социологическое исследование по определенной теме. 11. Склад ума человека, народа. 12. Метод изучения скрытых свойств объектов. 13. Российский социолог, директор Института социологии РАН.

Ответы на кроссворд

По горизонтали: 1. Социализация. 2. Форд. 3. Конфликт. 4. Вебер. 5. Струмилин. 6. Норма. 7. Семья. 8. Функционализм. 9. Спенсер. 10. Сорокин. 11. Гипотеза. 12. Личность. 13. Румянцев.

По вертикали: 1. Общество. 2. Ценность. 3. Проблема. 4. Анкета. 5. Индекс. 6. Политика. 7. Аномия. 8. Ковалевский. 9. Наблюдение. 10. Мониторинг. 11. Менталитет. 12. Тест. 13. Ядов.

Библиографический список

- Мильнер Б.З. Теория организаций: Курс лекций. М., 1999.
Морган Г. Имиджи организаций: восемь моделей организационного развития. М., 2006.
Пригожин А.И. Социология организаций. М., 1980.
Социологическая энциклопедия: в 2 т. М., 2003.
Социология организаций. Справочник. /Под ред. В.В. Щербины. М., 1995.
Социология управления. Учебн. Для магистратуры. / Под общ. ред. В.Э. Бойкова. М., 2008.
Тощенко Ж.Т. Социология. М., 2012.
Тощенко Ж.Т. Социология управления. М., 2011.

Глава 3 Технологический человек

Семинар: Организация труда как основа эффективности производства

Дискуссия: Вклад советских ученых в практику научной организации труда

Деловая игра: Трансформация форм и методов организации труда

Тест: Уровень организационной культуры предприятия

Семинар: Организация труда как основа эффективности труда

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и особенности организации труда на современном этапе.
2. Факторы эффективности труда.
3. Механизм целевого управленческого воздействия на результативность труда работников.

Практическое задание

1. На основании фотографии своего бюджета времени проанализируйте собственную организацию труда.
2. Сравните собственные формы и методы работы с основными идеями и взглядами на организацию труда А.К. Гастева, которые он изложил в знаменитой «Памятке-правилах», содержащей 16 пунктов правил и наставлений о том, как надо правильно и культурно работать.
3. Разработайте индивидуальный план повышения организации труда.

Примечание: концепция трудового воспитания и культурных установок предполагает уничтожение «стихийной распушенности» человека, которое начинается у Гастева с *физической и бытовой культуры* – рационального режима дня, правильного питания, отдыха и движения, затем закрепляется в социально-психологической культуре поведения, искусстве владения собой и своими эмоциями, взаимоотношениях, а результируется в подъеме общей культуры производства. Трудовая культура начинается с постепенного привыкания к единому, выдержанному в течение всего дня темпу.

«Памятка-правила» А.К. Гастева

1. Прежде чем браться за работу, надо всю ее продумать так, чтобы в голове окончательно сложилась модель готовой работы и весь порядок трудовых приемов. Если все до конца продумать нельзя, то продумать главные вехи, а первые части работы продумать досконально.
2. Не браться за работу, пока не приготовлен весь рабочий инструмент и все приспособления для работы.
3. На рабочем месте (станок, верстак, стол, пол, земля) не должно быть ничего лишнего, чтобы попусту не тыкаться и не искать нужного среди ненужного.
4. Весь инструмент и приспособления должны быть разложены в определенном, по возможности раз навсегда установленном порядке, чтобы можно было все это находить наобум.
5. За работу никогда не надо браться круто, сразу; не срываться с места, а входить в работу исподволь. Голова и тело сами разойдутся и заработают; а если приняться сразу, то скоро и себя, как говорится, зарежешь, и работу «запорешь». После крутого начального порыва работник скоро сдает: и сам будет испытывать усталость, и работу будет портить.
6. По ходу работы надо иногда усиленно приналечь: или для того, чтобы осилить что-нибудь из ряда вон выходящее, или чтобы взять что-нибудь сообща, артельно. В таких случаях не надо сразу налегать, а сначала приладиться, надо все тело и ум настроить, надо, так сказать, зарядиться; дальше надо слегка испробовать, нащупать потребную силу и уже после этого приналечь.
7. Работать надо как можно ровнее, чтобы не было прилива и отлива; работа сгоряча, приступами портит человека и работу.
8. Посадка тела при работе должна быть такая, чтобы и удобно было работать, и в то же время не тратились бы силы на совершенно ненужное держание тела на ногах. По возможности надо работать сидя. Если сидеть нельзя, ноги надо держать расставленными; чтобы выставленная вперед или в сторону нога не срывалась с места, надо устроить укрепу.
9. Во время работы надо обязательно отдыхать. В тяжелой работе надо чаще отдыхать и по возможности сидеть, в легкой работе отдышки редкие, но равномерные.
10. Во время самой работы не надо есть, пить чай, пить в крайнем случае, только для утоления жажды; не надо и

курить, лучше курить в рабочие интервалы, чем во время самой работы.

11. Если работа нейдет, то не горячиться, а лучше сделать перерыв, одуматься и применить снова опять-таки тихо; далее нарочно замедлять, чтобы выдержать.
12. Во время самой работы, особенно когда дело нейдет, надо работу прервать, привести в порядок рабочее место, уложить старательно инструмент и материал, смести сор и снова приняться за работу и опять-таки исподволь, но ровно.
13. Не надо в работе отрываться для другого дела, кроме необходимого в самой работе.
14. Есть очень дурная привычка после удачного выполнения работы сейчас же ее показать; вот тут обязательно надо «вытерпеть», так сказать, привыкнуть к успеху, смягчить свое удовлетворение, сделать его внутренним, а то в другой раз в случае неудачи получится «отравление» воли и работа опротивеет.
15. В случае полной неудачи надо легко смотреть на дело и не расстраиваться, начиная снова работу, как будто в первый раз, и вести себя так, как указано в 11-м правиле.
16. По окончании работы надо все прибрать, все положить на определенное место.

Источник: Гастев А.К. Как надо работать? М., 2011.

Дискуссия: Вклад советских ученых в практику научной организации труда

Вопросы для обсуждения

1. Роль А.А. Богданова, А.К. Гастева, П.М. Керженцева в создании организационной науки.
2. Значение принципов и тенденций управления в работе Д.М. Гвишиани.
3. Проблема руководства-подчинения на предприятии в исследованиях Н.И. Лапина.

Деловая игра: Трансформация форм и методов организации труда

Ситуация

Вы являетесь начальником кадровой службы на небольшом акционированном предприятии военно-промышленного комплекса. Завод расположен в подмосковном городе с населением около 30 тысяч человек. Количество сотрудников на

предприятия превышает 400 человек. Завод основан в середине 1950-х гг.; основной продукцией на протяжении длительного времени являлись высокоточные мелкосерийные приборы для военной и космической промышленности. До 1989 г. производство было полностью ориентировано на госзаказ, работать на данном предприятии считалось весьма престижным, уровень зарплаты квалифицированных рабочих был наиболее высоким в городе. Завод имел свой лечебный профилакторий, детский сад-ясли, два пионерских лагеря, было начато строительство Дома культуры. Активно распространялись профсоюзные путевки на лечение и отдых среди сотрудников, имелась льготная очередь на получение жилья.

Однако в конце 1980-х гг. в связи с отменой госзаказа финансовое состояние завода постепенно ухудшалось, социальные проекты были заморожены, образовалась задолженность по бюджетным платежам, зарплата сотрудникам выплачивалась нерегулярно, с большим опозданием. Часть высококвалифицированных рабочих уволилась.

Около двух лет назад завод был акционирован и часть акций продана через залоговый аукцион. Новое руководство изменило в первую очередь маркетинговую политику предприятия, производство было переориентировано на выпуск серийной продукции для нужд экстренной медицины, пожарных служб, горноспасателей. Наряду с этим удалось восстановить контакты с научно-техническими подразделениями Звездного городка и получить ряд заказов на разработку и производство уникальных приборов, используемых в программе подготовки космонавтов. Руководство завода крайне дорожит этими связями, рассчитывая со временем вновь частично переориентировать производство на высокоточную наукоемкую продукцию. В настоящий момент прибыль от выполняемых заказов для Звездного городка планируется направить на разработку новых образцов серийной продукции.

На заводе имеются: цех по производству серийной продукции; конструкторское бюро, где разрабатываются как новые образцы серийной продукции, так и уникальные высокоточные приборы для конкретного заказчика; опытный участок, на котором производится сборка единичных уникальных приборов.

За последний год финансовое положение предприятия стабилизировалось, были погашены долги перед бюджетом, регулярно выплачивалась зарплата сотрудникам. В течение последнего полугодия размер зарплаты увеличился в 1,7 раза и достиг уровня 2000 рублей у квалифицированных рабочих. Это высокий уровень заработной платы для данного города.

Задание

1. Раскрыть, в чем сущность трансформации форм и методов организации труда.
2. Показать особенности организации труда в 1980-х гг. и в настоящее время
3. Выявить положительные и отрицательные факторы в организации труда.

Тест: Уровень организационной культуры предприятия

Задание

Ниже представлена серия утверждений, составляющих организационную культуру предприятия, сгруппированных в четыре секции: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль.

При оценке используется десятибалльная шкала. Если утверждение полностью совпадает с вашим мнением, то поставьте 10 баллов, если противоречит вашим установкам – 0 баллов и т. д.

- На нашем предприятии вновь нанятым работникам предоставляется возможность овладеть специальностью.
- У нас имеются четкие инструкции и правила поведения всех категорий работников.
- Наша деятельность четко и детально организована.
- Система заработной платы у нас не вызывает нареканий работников.
- Все, кто желает, у нас могут приобрести новые специальности.
- На нашем предприятии налажена система коммуникаций.
- У нас принимаются своевременные и эффективные решения.
- Рвение и инициатива у нас поощряются.
- В наших подразделениях налажена разумная система выдвижения на новые должности.
- У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций (деловые контакты, собрания, информационные распечатки и др.).
- Наши работники участвуют в принятии решений.
- Мы поддерживаем хорошие взаимоотношения друг с другом.
- Рабочие места у нас обустроены.
- У нас нет перебоев в получении внутрифирменной информации.
- У нас разработана система профессиональной (проду-

- манной) оценки деятельности работников.
- Взаимоотношения работников с руководством достойны высокой оценки.
 - Все, что нужно для работы, у нас всегда под рукой.
 - У нас поощряется двухсторонняя коммуникация.
 - Дисциплинарные меры у нас применяются как исключения.
 - Проявляется внимание к индивидуальным различиям работников.
 - Работа для меня интересна.
 - На нашем предприятии поощряется непосредственное обращение мастеров и бригадиров к руководству.
 - Конфликтные ситуации у нас разрешаются с учетом всех реальностей обстановки.
 - Рвение к труду у нас всячески поощряется.
 - Трудовая нагрузка у нас оптимальная.
 - У нас практикуется делегирование полномочий на нижние эшелоны управления.
 - В наших подразделениях господствует кооперация и взаимоуважение между работниками.
 - Наше предприятие постоянно нацелено на нововведения.
 - Наши работники испытывают гордость за свою организацию.

Подсчет баллов

1. Подсчитайте общий балл (сложением показателей всех ответов).

2. Подсчитайте средний балл по секциям: работа – 1,5,9,13,17,21,25; коммуникации – 2, 6, 10, 14, 18, 22; управление – 3,7,11,15,19,23,26,28; мотивация и мораль – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29.

Интерпретация

Индекс организационной культуры определяется по общей сумме полученных баллов. Наибольшее количество баллов – 290, наименьшее – 0. Показатели свидетельствуют о следующем уровне организационной культуры:

290 – 261 – очень высокий;

260 – 175 – высокий;

174–115– средний;

ниже 115 – имеющий тенденцию к деградации.

Узкие места организационной культуры определяются по средним величинам секций. Показатели в баллах по секциям свидетельствуют о следующем состоянии в коллективе:

- 0–9– великолепное;
- 8–6– мажорное;
- 5–4– заметное уныние;
- 3–1– упадочное.

Выводы

1. Предложенные выше 29 суждений собраны в процессе опроса руководителей среднего и высшего звена управления. Все суждения значимы. Поэтому показатель ниже 4 баллов по какому-то пункту свидетельствует о неблагоприятном положении дел на этом направлении трудовой деятельности и в межличностном общении работников. Своевременно принятые меры могут воспрепятствовать сползанию предприятия в кризисное состояние. Таким образом, работу по оздоровлению трудового коллектива следует начинать с анализа дел, отраженных в конкретных суждениях.
2. Второй шаг деятельности по принятию оздоровительных мер – это анализ и соответствующее реагирование на показатели четыре секций: *работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль*. Целеустремленная деятельность в направлениях повышения балльных показателей по секциям может поднять индекс организационной культуры в целом.
3. Степень влияния социокультуры на деятельность организации оценивается по трем факторам: направленности, широте охвата и силе влияния на персонал.

Данные тестирования дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует о положительной направленности организационной культуры. Два других фактора можно оценить на основе показателей по секциям.

Библиографический список

- Ладанов И.Д.* Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. М., 1997. С.155.
- Пригожин А.И.* Современная социология организаций. М., 1995.
- Социология управления. Учебн. для магистратуры. / Под общ. ред. В.Э. Бойкова. М., 2008.

Глава 4

Профессиональный человек

Семинар: Профессиональное мастерство: история и современность

Дискуссия: Каким должен быть современный специалист?

Круглый стол: Профессия как объект социологического исследования

Тест: Выгорание в профессиях типа «человек – человек»

Семинар: Профессиональное мастерство: история и современность

Вопросы для обсуждения

1. Вклад ученых в осмысление проблемы профессионализма
2. Характеристика базовых понятий «профессионально-го» человека.
3. Этапы и факторы побуждения к повышению профессионального мастерства.

Дискуссия: Каким должен быть современный специалист?

Вопросы для обсуждения

1. Историческая практика подготовки специалистов.
2. Образ специалиста в трудах ученых.
3. Образ специалиста в представлениях россиян.

Круглый стол: Профессия как объект социологического исследования

Вопросы для обсуждения

1. Типы профессий и их классификация.
2. Мотивации профессионального выбора.
3. Новые требования к профессиональному уровню современных работников.

Тест: Выгорание в профессиях типа «человек – человек»

Инструкция

Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «очень часто», «каждый день».

Тест опросника

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».

3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов

Опросник имеет три шкалы: «Эмоциональное истощение» (9 утверждений), «Деперсонализация» (5 утверждений) и «Редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются:

0 баллов – «никогда»;

1 балл – «очень редко»;

- 2 балла – «иногда»;
- 3 балла – «часто»;
- 4 балла – «очень редко»;
- 5 баллов – «каждый день».

Ключ

Ниже перечисленные шкалы и соответствующие им пункты опросника:

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30). **Деперсонализация** (лат. *de*, лат. *persona* – личность) – состояние, сопровождающееся изменением или потерей чувств собственного «Я» (диссоциативное расстройство).

«Редукция личных достижений» – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48). **Редукция** (лат. *reducire* сокращать) – уменьшение, ослабление чего-либо.

Выводы

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны выгорания. О тяжести выгорания можно судить по сумме баллов всех шкал.

Источник: Авторами методики являются американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени выгорания в профессиях типа «человек – человек». Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой. Из книги: Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб, 2011. С.219.

Библиографический список

- Верховин В.И.* Профессиональные способности и трудовое поведение: Учеб. Пособие. М., 1992.
- Гастев А.К.* Как надо работать. М., 2011.
- Дидковская Я.В.* Профессиональное самоопределение молодежи: социологический анализ. Екатеринбург, 2004.
- Дрегалло А.А., Овчинников О.В.* Мастер в жизни производственного коллектива. М., 1987.

- Капустина А.Н.* Профессия и личность (социально-психологические характеристики профессиональных качеств личности). Л., 1987.
- Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995.
- Пилипенко Н.Н.* Формирование квалифицированных рабочих кадров М., 1982.
- Социальные проблемы интенсификации труда и подготовки кадров / Под ред. С.Я. Кугеля и И.П. Яковлева Л., 1989.
- Человек в мире профессий: Пер. с нем. /Отв. ред. М.Н. Сулейманов. Свердловск, 1990.
- Тощенко Ж.Т.* Парадоксальный человек. М., 2008.
- Тощенко Ж.Т.* Социология. М., 2012.

Глава 5

Социально-биологический человек

Семинар: Условия труда: поиск и реализация идей

Круглый стол: Влияние условий труда на эффективность работы.

Дискуссия: Условия труда: вчера, сегодня, завтра.

Тест: Трудоголик ли вы? Стресс усердия.

Семинар: Условия труда: поиск и реализация идей

Вопросы для обсуждения

1. Характеристика базовых понятий проблемы
2. Вклад ученых в исследование биологических особенностей человека в процессе производства.
3. Классификация условий труда и их реализация.

Круглый стол: Влияние условий труда на эффективность работы.

Вопросы для обсуждения

1. Труд: место и условия обитания
2. Территория как фактор успешной деятельности
3. Время как мера труда.

Дискуссия: Условия труда: вчера, сегодня и завтра

Вопросы для обсуждения

1. Условия труда в дореволюционной России
2. Проблемы современных условий труда и их последствия
3. Преемственность и перспективы условий труда

Тест: Трудоголик ли вы?

Вопросы

1. Волнует ли ваша работа вас больше, чем семья?
2. Занимаетесь ли вы своей работой перед сном, на выходных, в отпуске?
3. Является ли ваша работа вашим самым любимым занятием и самой интересной темой для разговора?
4. Работаете ли вы более 40 часов в неделю?
5. Превращаете ли вы свое хобби в способ зарабатывания денег?
6. Берете ли полную ответственность за результат в своей работе только на себя?
7. Ваши друзья или семья никогда не ждут вас после работы вовремя?
8. Вы берете работу на дом, потому, что считаете, что иначе она не будет выполнена?
9. Вы часто недооцениваете время, которое потребуется на выполнение проекта, и затем начинаете работать над ним в авральном режиме?
10. Вы считаете, что нет ничего страшного в том, чтобы поработать сверхурочно, если работа доставляет вам удовольствие?
11. Вас раздражают люди, у которых кроме работы есть и другие важные, на их взгляд, занятия?
12. Бойтесь ли вы, что, если вы не будете работать сверхурочно, вас уволят?
13. Вы всегда принимаетесь за дела с энергией, соревнуясь, даже если это просто игра?
14. Вас раздражает, когда люди просят вас прекратить заниматься работой, чтобы заняться чем-то еще?
15. Ваши сверхурочные работы раздражают вашу семью или близких?
16. Думаете ли вы о своей работе, когда засыпаете, ведете машину или разговариваете с другими?
17. Работаете ли вы во время обеда?
18. Верите ли вы, что заработав больше денег, вы сможете решить остальные проблемы вашей жизни?

Результаты

Если вы положительно ответили хотя бы на три вопроса, то вполне возможно, что у вас есть проблемы с излишней привязанностью к работе. От четырех до десяти – вам пора подумать о коррективке своего поведения. Больше десяти – может быть, стоит обратиться к психологу.

Тест: Стресс усердия

№	Вопросы	Да/нет
1	Берете ли вы с собой работу домой или на время отпуска?	
2	Часто ли вы думаете о работе, например, когда не можете заснуть?	
3	Быстро ли вы работаете?	
4	Избегаете ли вы в разговорах упоминания о том, как много вы работаете?	
5	Испытываете ли вы непреодолимое желание не отрываться от начатой работы и работать до тех пор, пока хватит сил?	
6	Используете ли вы какие-то оправдания своей склонности работать без меры?	
7	Агрессивны ли вы по отношению к окружающим?	
8	Пытаетесь ли вы время от времени заставить себя не работать?	
9	Есть ли у вас склонность к раскаянию и постоянному чувству вины из-за своей работы?	
10	Пытались ли вы перейти работать туда, где рабочее время жестко регламентируется?	
11	Часто ли вы меняли свое место работы или сферу деятельности?	
12	Подстраиваете ли вы весь образ своей жизни под нужды работы?	
13	Заметили ли вы, что теряете интерес к знакомым, которые не связаны с вашей работой?	
14	Испытываете ли вы жалость к себе самому?	
15	Ощущаете ли вы перемены в своей семейной жизни?	
16	Замечаете ли вы за собой стремление «запасться» работой?	
17	Пренебрегаете ли вы собой?	
18	Попали ли вы в больницу из-за своего рабочеголизма?	
19	Часто ли вы работаете вечерами?	
20	Случалось ли вам работать иногда непрерывно, буквально днем и ночью?	
21	Замечаете ли вы ослабление своей работоспособности?	

Результаты

1. Если вы ответили «да» на более чем пять вопросов, это означает, что вы поражены работоголизмом.
2. Положительные ответы на десять и более вопросов означает, что у вас уже можно классифицировать как настоящую жертву работоголизма.

Источник: Авторами методики «Стресс усердия» Е.И. Рогова. Из книги: Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб, 2011. С.207.

Библиографический список

- Гордон Л.А., Клопов Э.В.* Человек после работы. Социальные проблемы быта и вне рабочее время. М., 1972.
- Дикарева А.А., Мирская М.И.* Социология труда: Учеб. Пособие. М., 1989.
- Дудченко В.С.* Инновационные технологии. М., 1996.
- Кабо Е.О.* Очерки рабочего быта. М., 1928.
- Куцев Г.Ф.* Новые города Западной Сибири. М., 1989.
- Ромашов О.В.* Социологи труда: Учеб. пособие. М., 2003.
- Социальные и мировоззренческие проблемы развития личности в условиях внедрения гибких производственных систем /Под ред. С.Я. Кугеля и И.П. Яковлева. Л., 1989.
- Тейлор Ф.* Научная организация труда М., 1965.
- Тощенко Ж.Т.* Социология управления. М., 2011.

Глава 6

Социально-психологический человек

Семинар: Учет социально-психологической особенностей работников на производстве.

Круглый стол: Значение социологических исследований социальных возможностей работника и их использование в практике.

Деловая игра: Поиск оптимальной модели межличностных взаимоотношений» и Эффект передачи информации

Мозговой штурм: Психологические закономерности и искажение информации.

Тесты: Психологический климат в Вашем коллективе, Психологический климат и Ориентационное единство коллектива

Семинар: Учет социально-психологических особенностей работников на производстве.

1. Генезис идей о значимости социально-психологических характеристик работников.
2. Взаимосвязь особенностей работников с их мотивацией трудовой деятельности.
3. Учет социально-психологических особенностей работников при приеме на работу и в их дальнейшей работе.

Круглый стол: Значение исследований, раскрывающих социальные резервы работников и их использование в практике

Вопросы для обсуждения

1. Сущность исследований о социальных характеристиках работников.
2. Проблемы использования социальных резервов.
3. Роль исследований, раскрывающих социальные резервы работников на производстве.

Деловая игра: Поиск оптимальной модели межличностных взаимоотношений

Ситуация

При вступлении в должность губернатора области А.И. Иванова его предшественник дал положительную характеристику руководителю одного из предприятий Г.И. Сидорову. По инициативе предыдущего начальника Сидоров назначался начальником отстающего предприятия г. Долинска, а через некоторое время – начальником другого «запущенного» предприятия. По мнению бывшего начальника, Сидоров «вытянул» оба этих предприятия из провала. Какими средствами он при этом пользовался, никого не интересовало.

Внешне Г.И. Сидоров «смотрелся». Он был энергичным, подтянутым, исполнительным и коммуникабельным. Несколько развязан, но до панибратства не доходил, дело знал, указания понимал с полуслова. Правда, среди коллег-руководителей предприятий и организаций и отдельных специалистов – особым уважением не пользовался, ибо иногда был заносчив и высокомерен. Допускал Сидоров и некоторые нарушения, злоупотреблял служебным положением.

Негативная информация о Сидорове доходила до губернатора Иванова, но он, доверяя мнению своего предшественника, считал в целом Сидорова деловым руководителем на своем месте. Поэтому, когда у Сидорова подошел предельный срок выслуги на химическом производстве, Иванов настоял, чтобы его назначили начальником крупного объединения об-

ласти, где тот стал занимать еще более высокий социальный статус. Через какое-то время, несмотря на возражения некоторых членов совета директоров объединения, Иванов рекомендовал его на более высокую должность.

В это же время среди руководящих работников областной администрации стали ходить слухи, будто Сидоров является родственником губернатору и поэтому он делает быструю карьеру. Слухи дошли до Иванова. Он пригласил к себе Сидорова и спросил о причине слухов. На этот вопрос Сидоров ответил изумленному Иванову, то, что слухи распустил он сам, чтобы повысить свой авторитет среди руководителей предприятий и организаций области.

Задания

1. Проанализируйте предложенную ситуацию.
2. Дайте обобщенную психологическую характеристику А.И. Иванову А.И. и Г.И. Сидорову
3. Выделите основные мотивы действий А.И. Иванова и Г.И. Сидорова.
4. Предложите дальнейший сценарий событий, обеспечивающий оптимальную модель социально-психологических межличностных взаимоотношений.

Деловая игра: Эффект передачи информации

Цель: демонстрация того факта, что при передаче массовой информации от одного человека другому часть информации теряется.

Порядок проведения игры

1. Группа разбивается на две подгруппы. Одна из подгрупп выходит и ждет в холле.
2. Одного члена последней подгруппы приглашают в аудиторию, где ему показывают для запоминания картину (в течение 1 мин), которую затем убирают. Вопросы и записи не допускаются.
3. Приглашают второго члена подгруппы, которому первый дает информацию о картине (возможно ограничение по времени). Затем второй объясняет содержание картины третьему и т.д.
4. Группа, находящаяся в аудитории оценивает уровень передачи информации. Далее следует коллективное обобщение результатов игры.

Анализ результатов

1. Что случилось с информацией «на пути передачи», что осталось от первоначальной информации;
2. С какими явлениями мы имеем дело? Известны ли Вам подобные примеры?
3. Какой метод передачи информации был бы эффективнее?
4. Испытывали ли участники игры что-либо от того, что им было запрещено задавать вопросы?

Примечание: разбивка групп возможна по различным факторам: по возрасту, по полу, по национальности, по месту жительства (к примеру, город, село) и т.п.

Мозговой штурм: Социально-психологические характеристики личности и искажение информации»

Ситуация: поучительный случай передачи информации по иерархической лестнице.

Полковник – майору:

– Завтра в 9.00 состоится солнечное затмение, т.е. явление, которое бывает не каждый день. Распорядитесь построить личный состав на плацу. Форма одежды повседневная. При наблюдении за этим интересным явлением буду давать пояснения лично. В случае осадков и плохой видимости наблюдать будет нечего, поэтому направить личный состав в спортивный зал.

Майор – капитану:

– По приказу господина полковника завтра в 9.00 состоится солнечное затмение. В случае дождя на плацу в повседневной форме предполагается плохая видимость, тогда проводить исчезновение солнца в спортивном зале. Такое бывает не каждый день.

Капитан – лейтенанту:

– По приказу господина полковника завтра в 9.00 в спортивном зале будет отрабатывать исчезновение солнца. Форма одежды – повседневная. Идти дождю или нет – распорядится господин полковник. Такое бывает не каждый день.

Лейтенант – сержанту:

– Когда в гимнастическом зале пойдет дождь, а такое бывает не каждый день, наш полковник в 9.00 исчезнет в своей повседневной форме.

Дневальный – солдатам:

– Солдаты, завтра должен исчезнуть наш полковник. Такое бывает не каждый день. А жаль!

Вопросы

1. Какие социально-психологические характеристики работников привели, на ваш взгляд, к искажениям информации при ее передаче сверху вниз?
2. Почему искажения носили именно такой характер, который дан в описании?
3. Влияние, каких групп психологических факторов сказалось на искажении информации?

Источник: А. Мол «Социодинамика культуры» М., 1973.

Тест: Психологический климат в вашем коллективе

Задание

Оцените, как проявляются в вашей группе перечисленные в таблице свойства психологического климата. На континууме от психологического климата типа А до психологического климата типа В определите ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине. Обведите кружком оценку свойства социально-психологического климата слева или справа относительно нуля.

Оценки:

- 3 – свойство проявляется в группе всегда;
- 2 – свойство проявляется в большинстве случаев;
- 1 – свойство проявляется нередко;
- 0 – проявляется в одинаковой степени и то и другое свойство.

п/п	Свойства психологического климата А	Оценка	Свойства психологического климата В
1.	Преобладает бодрое, жизнерадостное настроение	3210123	Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3210123	Конфликтность в отношениях, антипатии
3.	В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание	3210123	Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3210123	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности

п/п	Свойства психологического климата А	Оценка	Свойства психологического климата В
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают соперничество, искреннее участие всех членов группы	3210123	Успех или неудача товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению других	3210123	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей
7.	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3210123	Достижения или неудачи группы не находят отклика у ее членов
8.	В трудные для группы дни происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного».	3210123	В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения.
9.	Чувство гордости за группу, если ее работу отмечает руководство	3210123	К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно
10	Группа активна, полна энергии	3210123	Группа инертна, пассивна
11	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3210123	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	3210123	Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым
13	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	3210123	Группу невозможно понять на совместное дело, каждый думает о себе, о своих интересах

Подсчет итогов:

- 1) сложить оценки левой стороны в вопросах 1 – 13 – сумма А;
- 2) сложить оценки правой стороны во всех вопросах – сумма В;
- 3) найти разницу $C = A - B$.

Если С равно нулю или имеет отрицательную величину, то налицо ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. При С более 25 социально-психологический климат благоприятен. Если С менее 25, то климат неустойчив.

Среднегрупповую оценку социально-психологического климата рассчитывают по формуле:

$$C = Ec/N,$$

где N – число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле:

$$n(C-)/N \times 100\%,$$

где $n(C-)$ – количество людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный;

N – число членов группы.

Источник: Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов-на-Дону, 1997. С.298.

Тест: Психологический климат в коллективе

Отвечая на вопрос, поставьте любой знак в одной из столбцов справа

Ситуация	Нет	Иногда	Да
1. В период неудач и сбоев в работе в нашем коллективе идет поиск виновных			
2. Цели организации или группы неизвестны ее членам			
3. Информацией о делах владеют только руководители			
4. В коллективе есть тенденции обезопасить себя докладными записками, рапортами на всякий случай			
5. Воспринимают ли работники решения руководства как «чужие»			
6. Часто ли отвлекают работников от выполнения порученной работы			
7. Конфликты между сотрудниками и руководством чаще всего возникают по мелочам			
8. Награждают ли сотрудники своих руководителей нелестными эпитетами (тайно или явно?)			
9. Много ли проводится длительных совещаний?			

Ситуация	Нет	Иногда	Да
10. Практикуется ли коллективное руководство и творчество в организации?			
11. Четко ли разделяется коллектив на «старичков» и «новичков»			
12. Оценка результатов работы кажется несправедливой и вызывает недовольствие некоторых сотрудников			

Подведите итоги

Идеальный коллектив будет в том случае, если все отметки в первом столбце «нет».

Чем больше отметок в столбцах «да» и «иногда», тем выше опасность конфликтных ситуаций и хуже психологический климат в коллективе.

Источник: Вачуров Д. Д., Кислюкова Н. А. Практикум по менеджменту: деловые игры. М., 1998. с.100.

Тест: Ориентационное единство коллектива (*по методике Р.О. Немова*)

Задание

Всех членов группы просят указать десять положительных и отрицательных характеристик значимого для группы явления (например, своего лидера, особенностей своего коллектива, своей совместной деятельности, перспектив группы и т.п.). Затем на основе их ответов составляются два набора положительных и отрицательных характеристик таким образом, чтобы в них оказались включенными характеристики, названные хотя бы одним членом группы.

Каждому члену группы предлагается выбрать из этих наборов по пять положительных и отрицательных характеристик, которые они считают наиболее положительными (ценными) и наиболее отрицательными (ненужными).

Затем подсчитывается количество выборов, приходящихся на каждую характеристику, и выделяются по пять положительных и отрицательных характеристик, получивших максимальное количество выборов. Кроме того, подсчитывается общее количество выборов, сделанных членами данной группы из каждого предложенного набора. В силу того, что все участники делают только по пять выборов, это количество численно равно произведению величины группы на пять.

Показатели ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ), отдельно по выборам положительных и отрицательных характеристик, определяются по формуле

$$\text{ЦОЕ} = n - m \cdot 100 \text{ С,}$$

где ЦОЕ – сплоченность группы в отношении данного объекта оценки:

n – сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших максимальное количество выборов;

m – сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших минимальное количество выборов;

C – общее количество выборов, сделанных членами данной группы.

Группа с максимально возможным ЦОЕ образуется в том случае, если все участники выбирают одни и те же характеристики. Группа с минимально возможным ЦОЕ (полное отсутствие ценностно-ориентационного единства) – если участники не отдают предпочтения ни одной из характеристик исходного набора, т.е. выбирают каждую из них одинаковое число раз.

Итоговый показатель групповой сплоченности при помощи описанной методики определяется как полусумма показателей ЦОЕ, вычисленных по положительным и отрицательным характеристикам.

Источник. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов н/Дону, 1997. С. 297.

Библиографический список

- Добреньков В.И.* Ценностно-ориентированная социология. М., 2011.
Ильин Е.П. Работа и личность. СПб, 2011.
Леонтьев А.Н. Психология руководителя. М., 1996.
Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
Минюшев Ф.И. Социальное отчуждение. Опыт нового прочтения. // Социол. исслед. 2011. №4.
Столяренко Л.Д., Столяренко В.Е. Социальная психология. Краткий курс лекций, М., 2012.

Глава 7

Конфликтующий человек

Тест: Базовые понятия конфликта.

Семинар: Трудовые конфликты: теория и практика.

Дискуссия: Истоки новых форм конфликтов и пути их разрешения.

Деловая игра: Социально-трудовые конфликты, их предупреждение и разрешение.

Тренинг: Межличностный конфликт.

Тест: Способы преодоления конфликта внутри малой группы.

Тестовые задания: Базовые понятия конфликта

1. Дайте определение конфликта.
2. Назовите основные типы конфликтов.
3. В чем заключается ролевой конфликт?
4. Межличностный конфликт есть:
 - а) столкновение личностей;
 - б) несовпадение взглядов и целей людей;
 - в) то и другое верно;
 - г) то и другое неверно.
5. Причиной конфликта между личностью и группой может стать:
 - а) нарушение внутренних норм поведения производственной группы;
 - б) конфликт руководителя;
 - в) экономическая ситуация в стране.
6. Межгрупповой конфликт – это:
 - а) конфликт между формальными и неформальными группами;
 - б) разногласие между линейными и штабным персоналом;
 - в) то и другое верно;
 - г) то и другое неверно.
7. Компромисс – это:
 - а) способ разрешения конфликтов;
 - б) слабость руководителя;
 - в) нереальность решить конфликт.
8. Неудовлетворительная коммуникация – это:
 - а) причина конфликта;
 - б) следствие конфликта;
 - в) то и другое верно;
 - г) то и другое неверно.

9. Управление конфликтом – это:
- а) стадия конфликта;
 - б) способ избавиться от проблем;
 - в) то и другое;
 - г) то и другое неверно.

Семинар: Трудовые конфликты: теория и практика

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и особенности трудовых конфликтов на современном этапе
2. Причины и способы разрешения трудовых конфликтов (работа осуществляется с использованием статистических материалов)
3. Значение социологических исследований в разрешении трудовых конфликтов (на материалах социологических исследований ведущих научных центров России).

Примечание: работа выполняется с использованием статистических данных и результатов социологических исследований.

Дискуссия: Истоки новых форм конфликтов и пути их разрешения

Вопросы для обсуждения

1. Нарисуйте портрет конфликтного человека, работника, трудового коллектива.
2. Существует ли зависимость конфликтов на производстве от личностных характеристик работников.
3. Раскройте взаимосвязь объективных причин формирования конфликтов на производстве и пути их разрешения (используйте статистические и социологические материалы последних лет).
4. Покажите новые формы протеста. Объединения через интернет-сообщества и пр.

Деловая игра: Социально-трудовые конфликты, их предупреждение и разрешение

Цель: выявить причины социально-трудовых конфликтов и разработать пути их предупреждения и разрешения.

Каждый человек сталкивается с социально-трудовыми конфликтами в силу их естественности. Их запрещение ведет к социальному напряжению в коллективе, поэтому их нужно изучать, анализировать, прогнозировать и использовать для исключения в социально-трудовой сфере. Понимание природы, сущности конфликтов и способов управления ими – важная задача каждого специалиста, занятого в сфере труда.

Правила игры

1. Группа студентов (слушателей) разбивается на 3 подгруппы.
2. Каждой подгруппе дается конкретное задание. Задача членов подгруппы (участников игры) – ознакомиться с заданием, найти оптимальные пути выхода из конфликтной ситуации. Аргументировать свою позицию по ее разрешению, при этом указать соответствующие точки зрения ученых, раскрыть сущность теорий, типологию конфликтов, использовать при обосновании точек зрения результаты социологических исследований, статистические данные и т.п.
3. Члены каждой подгруппы разыгрывают перед участниками деловой игры ситуацию задания.
4. Контроль за качеством рассуждений и позиций участников игры осуществляют представители подгрупп, обладающие правом задавать вопросы и высказываться при согласии или отрицании предложенных вариантов разрешения конфликтов.

Задание 1

Место действия: компания, закупающая и производящая оборудование средств связи.

Главные действующие лица: начальник отдела сбыта, его секретарь, возможны и другие члены данного коллектива.

Ситуация

Вы работаете на должности начальника отдела сбыта в компании. В последнее время компания испытывает трудности с размещением заказов на свою продукцию, т.к. недостаточно эффективно, по вашему мнению, работает отдел маркетинга и рекламы, и многих клиентов приходится находить, используя свои личные связи. Недавно вы нашли выгодный заказ и под него было собрано необходимое оборудование, достаточно специфичное и используемое только в сфере телекоммуникационных услуг.

Заказ был крупный и достаточно выгодный для компании. Вы торопились с его реализацией, т.к. приближался конец года и появлялась возможность получения вашим отделом премии за эту сделку. Но при оформлении документов ваш секретарь допустил ошибку, неправильно написав марку оборудования, что привело к закупке оборудования не той марки, и заказчик отказался его выкупить. Сделка срывалась и грозила наложением штрафа на весь отдел и ухудшением отношений с клиентом.

Вы спокойный по характеру человек. Вас сложно вывести из себя, но если это уже случилось, то вы долго не можете успокоиться. Перспектива потери доверия клиента и возможность штрафных санкций побудили вас к немедленным действиям. Вы сообщили своему секретарю о решении его уволить и собираетесь известить об этом менеджера персонала. На все возражения секретаря вы отвечаете, что им уже неоднократно допускались ошибки при работе с документами, требующими точности при фиксации больших объемов цифровой информации.

У вас возникла уверенность в полной некомпетентности и ненадежности секретаря. Вы считаете, что он может работать только при постоянном жестком контроле со стороны руководства.

Вы сожалеете, что три месяца назад приняли его на работу, опираясь на прекрасные характеристики с прежнего места работы.

Задание 2

Место действия: цех химводоочистки ТЭЦ.

Главные действующие лица: начальники цеха и смены, менеджер по персоналу, возможны и другие члены коллектива.

Ситуация

Вы работаете начальником смены цеха химводоочистки ТЭЦ. В последнее время в цех усилился приток новых сотрудников на должности операторов и диспетчеров на блочных щитах управления.

Начальник цеха серьезно относится к вопросам адаптации новых сотрудников и лично формирует смены диспетчеров и составляет график работы. Он старается подключать новых сотрудников к уже сложившимся бригадам, полагая, что общение с опытными работниками позволит новичкам быстрее освоиться на производстве. Так как в последнее время в цехе стали учащаться аварийные ситуации, он стал требовать от вас жестко придерживаться графика сдачи смен, полагая, что это усилит трудовую дисциплину в коллективе, сформирует пунктуальность и чувство ответственности у сотрудников. Начальник цеха постоянно контролирует исполнение своих инструкций и распоряжений, требует в конце каждой смены предоставлять ему отчет обо всех нарушениях дисциплины и правил техники безопасности и составлять план-график работ на следующую смену.

Однако у вас сложилось свое мнение по данному вопросу. Вы считаете, что постоянное реформирование бригад, под-

ключение к ним новых сотрудников ведет к ухудшению психологического климата в коллективе, провоцирует возникновение конфликтных ситуаций. Формирование дневных и ночных смен без учёта психофизиологических особенностей каждого сотрудника и постоянный жесткий контроль приводит к снижению работоспособности, увеличению количества стрессовых ситуаций и вызывает повышение частоты заболеваемости персонала.

Пытаясь объяснить начальнику цеха свою позицию, наталкиваетесь на полное непонимание. Он считает, что все срывы графиков работ происходят из-за недостаточно точного следования инструкциям и самовольного внесения изменений в комплектование бригад. В этот момент в цехе появляется менеджер по персоналу. Зная о его психологическом образовании, вы пытаетесь привлечь его в качестве эксперта для поиска путей разрешения этой конфликтной ситуации.

Задание 3

Место действия: небольшой магазин, расположенный на территории промышленного комбината.

Главные действующие лица: продавец-консультант – бригадир, заместитель директора, менеджер по персоналу, а также возможно продавцы и кассиры.

Ситуация

Вы работаете продавцом-консультантом в небольшом магазине со дня его открытия (около четырех месяцев). Коллектив его работает на условиях бригадной материальной ответственности, и вы назначены бригадиром.

В вашу бригаду (смену) входят кассиры и продавцы-консультанты. В работе вы взаимодействуете с заместителем директора по торговой части, которая четко придерживается политики директора: «Не нравится – свободен, желающих много.»

Смена работает в режиме четырехдневного графика с 8 до 21 ч., что очень тяжело для сотрудников, и, помимо этого, заместитель директора по торговой части еще имеет привычку в конце дня проводить «пятиминутку», которая длится обычно минут 40. Если у сотрудников появляются проблемы, связанные с режимом работы, то заканчиваются они обычно увольнением, так как директор не любит пересматривать однажды принятые решения.

В магазине наблюдается большая текучесть кадров, которая мешает взаимоотношениям в бригаде, так как работа там построена на взаимном доверии. Личные обращения членов

бригады к заместителю директора по поводу неудобного графика работы попросту игнорируются, и проблема, таким образом, не решается.

Став бригадиром, вы решаете выступить от лица всей бригады и, заручившись поддержкой менеджера по персоналу, обсудить вопрос изменения графика работы и регламентации пятиминуток с заместителем директора по торговле. Вы решаете подойти к нему с этим разговором, когда в торговом зале не будет посетителей.

Библиографический список

- Зайцев А.К.* Социальный конфликт на предприятии. Калуга, 1993.
Здравомыслов А.Г. Проблемы взаимоотношений конфликтов на макро- и микроуровнях // Социальный конфликт. 1994.,
Иванов В.Н., Смолянский В.Г. Конфликт и конфликтология. М., 1995.
Макин И.О. Компромисс как форма социального взаимодействия. // Социология власти. 2010. №7.
Минюшев Ф.И. Социальное отчуждение. Опыт нового прочтения. // Социол. исслед. 2011. №4.
Соколов С.В. Социальная конфликтология: Учеб. пособие для вузов. М., 2001.
Социальные конфликты. М., 2002.
Тощенко Ж.Т. Социология. М., 2012.
Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Пер с англ. Е.А. Бакушева. М., 2011.
Шереги Ф.Э. Социология девиации: прикладные исследования. М., 2004.

Глава 8

Социально-бытовой человек

Семинар: Социально-бытовые проблемы на производстве

Дискуссия: Влияние социальной инфраструктуры на эффективность труда

Деловая игра: Отдых как условие роста трудовой активности

Семинар: Социально-бытовые проблемы на производстве

Вопросы для обсуждения

1. Предыстория формирования социально-бытовых условий

2. Проблема удовлетворения физиологических потребностей
3. Проблема домашнего труда и ее последствия.

Дискуссия: Влияние социальной инфраструктуры на эффективность труда

Вопросы для обсуждения

1. Характеристика социальной инфраструктуры.
2. Влияние транспорта на работоспособность человека.
3. Деятельность учреждений культуры и спорта на труд.

Деловая игра: Недостаточный отдых как условие выгорания на работе

Ситуация

В последние годы в России и за рубежом все чаще люди работают до изнеможения без отдыха. Первый случай самоубийства из-за работы был официально зарегистрирован более 40 лет назад (1971 г.). Количество смертей стало стремительно возрастать во время экономического кризиса. Работники, желая показать преданность, ответственность и исполнительность, удлиняют свой рабочий день. Японцы традиционно отдыхают только половину своего отпуска, который положен им по трудовому законодательству. В среднем по Европе 51% сотрудников не используют полностью свой официальный отпуск.

Значительно повысилось количество тех, которые считают себя трудоголиками. Согласно результатам социологических опросов, в Европе и в России 66% опрошенных причисляют себя к этой категории работников (исследовательский центр рекрутингового портала «Superjob.ru», 2010, 1,8 тыс. опрошенных старше 18 лет во всех округах России). При этом среди экономически активных россиян 16% – настоящие фанаты труда, утверждающие, что «моя жизнь – это работа». Трудоголики – это в основном россияне старше 50 лет (19%). Интересно, что среди тех, для кого работа приоритетней чем, к примеру, отдых, больше женщин, чем мужчин (17% против 15%).

Согласно данным Е.П. Ильина, среди трудоголиков преобладают люди, занимающиеся интеллектуальным и творческим трудом. Наиболее подвержены этой зависимости высшие руководители, владельцы бизнеса, затем – врачи, юристы, преподаватели, закрывают рейтинг – писатели, музыканты и артисты. Склонность к физическому труду наблюдается крайне редко.

В 2002 г. 30-ти летний служащий компании «Тойота моторс» застрелился на рабочем месте, оставив записку следующего содержания: «В моей смерти виновата работа». За месяц до самоубийства у него было 140 часов переработки. Как правило, это мужчины от 30 до 40 лет, не имеющие семьи. Это рабы трудового времени, игнорирующие отдых.

Задание

1. Выявите и представьте факторы, предопределяющие людей работать без отдыха.
2. Каковы последствия игнорирования отдыха, включая время официального отпуска.
3. Объясните рейтинг профессий, специалисты которых наиболее злоупотребляют своим отдыхом.

Библиографический список

- Вильховченко Э.Д.* Новые формы капиталистической эксплуатации. Теория и практика: критический анализ. М., 1985.
- Вукевич С.* Социальное определение рабочего места //Вестник МГУ. Серия 18. Социология и политология. 2003. № 2.
- Гастев А.К.* Как надо работать. М., 2011.
- Гордон Л.А., Клопов Э.В.* Человек после работы. Социальные проблемы быта и вне рабочего времени. М., 1972.
- Дмитриева Е.В.* От социологии медицины к социологии здоровья. М., 2002.
- Кабо Е.О.* Очерки рабочего быта. М., 1928.
- Керженцев П.М.* Борьба за время. М., 1965.
- Левашов В.К.* Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии. М., 2010.
- Тощенко Ж.Т.* Социология управления. М., 2011.
- Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. Пер с англ. Е.А. Бакушева. М., 2011.

Глава 9 Творческий человек

Семинар: Особенности формирования творческого отношения к труду; Творческий потенциал как резерв повышения эффективности труда

Дискуссия: Нужен ли творческий человек сегодня?

Круглый стол: Кто такой современный трудоголик?

Деловая игра: Условия и факторы роста творчества работников.

Практическое занятие: Анализ точек роста творчества работников на основе результатов современных социологических исследований.

Тест: Групповые роли эффективности коллектива.

Семинар: Особенности формирования творческого отношения к труду.

Вопросы для обсуждения

1. Взгляды ученых на сущность творческого отношения к труду.
2. Этапы, типы, формы и фазы творческого труда.
3. Творческий труд в оценках россиян.

Семинар: Творческий потенциал как резерв повышения эффективности труда

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и сущность творческого потенциала работников.
2. Охарактеризовать резервы повышения труда на современном этапе.
3. Роль и практическая значимость работ ученых, исследующих творческий потенциал работников.

Дискуссия: Нужен ли творческий человек сегодня?

Вопросы для обсуждения

1. Характеристика творческого человека.
2. Политика государства в отношении творческих работников.
3. Возможности и реализация творческих способностей россиян и европейцев.

Круглый стол: Кто такой современный трудоголик?

Вопросы для обсуждения

1. Трудоголизм как социальное явление
2. Сущность и особенности поведения трудоголиков
3. Классификация современных трудоголиков
4. Псевдотрудоголики и их типы.

Практическое занятие: Условия и факторы роста творчества работников

Упражнение 1

Существует ли у работника право на ошибку?

Требовательность руководителя и его дисциплинарная практика связаны с пониманием того обстоятельства, что подчиненный может совершать ошибки, но не обязательно за

это следует его наказывать. В теории психологии управления персоналом распространено суждение о праве подчиненного на совершение ошибки. В частности, это выражается в следующих мнениях:

«Право подчиненного совершить ошибку является одним из важнейших элементов хорошей атмосферы совместной деятельности в учреждении, и оно основывается на том, что пока совершаемые подчиненным ошибки (разумеется, без злого умысла) в вопросах, порученных ему для самостоятельного решения, не переходят «нормальной» границы, непосредственный начальник (не отказываясь даже от резкого, но высказываемого без свидетелей, выговора) обязан перед вышестоящим начальником брать на себя ошибку подчиненного» (Я. Зепеневский).

«Начальник должен вникнуть в то, какой риск ошибки имеется в деятельности подчиненного. Он должен поставить перед собой вопрос: Какой процент ошибок в рассматриваемой категории дел может допустить работник, вполне справедливо считающийся хорошим специалистом? Он должен найти на это ответ и сообщить подчиненному, что если процент ошибок, совершенных им при любых обстоятельствах, не превысит установленного предела, то он вообще об этих ошибках не будет говорить с подчиненным, рассматривая это как нормальное явление» (Э. Шлех).

«Рассматривая вопрос передачи заданий, полномочий и ответственности подчиненным, следует иметь в виду, что это должно быть чем-то реальным, а не фиктивным. Очень важным составным элементом этого делегирования обязанностей является право подчиненного на ошибки в определенных пределах» (И. Стайджер).

«Если мы хотим от кого-либо инициативы и творчества, то должны давать этому лицу большее право на ошибку, нежели даем другим. Если мы этого делать не будем, то опасность перед неудачными попытками будет сковывать инициативу» (М. Феинберз).

Задания:

1. Сформируйте и выскажите свою позицию в отношении высказанных суждений о праве подчиненного на ошибку
2. Аргументируйте свою позицию конкретным примером, эмпирическими данными.
3. По какому критерию (мотив, цель, опыт, культура и др.) можно определить возможный предел таких ошибок подчиненных?

Упражнение 2

На оперативном совещании в одном из подразделений предприятия до кадрового состава была доведена информация, что в подразделении вводится должность психолога. Реакция сотрудников была разной:

1. «Что мы, психи?»
2. «Лучше бы добавили работника».
3. «Давайте пригласим на эту должность Кашпировского».
4. «Теперь у нас конфликтов больше не будет».

Вопросы для обсуждения

1. С какими ошибочными представлениями о себе и своей работе может столкнуться практический психолог на промышленных предприятиях?

2. Как бы вы отреагировали на реплики сотрудников, как объяснили бы причины их ошибочных мнений?

Примечание: объяснения должны сопровождаться аргументированными данными исследований различных ученых.

Тест: Групповые роли

Задание

В каждом разделе (вопросы) распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно либо распределить между несколькими утверждениями, либо в редких случаях все 10 баллов можно отдать какому-то одному утверждению.

1. *Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу.*
 - а) я быстро нахожу новые возможности;
 - б) я могу хорошо работать со множеством людей;
 - в) у меня много новых идей;
 - г) я помогаю другим людям выдвигать их идеи;
 - д) я способен очень эффективно работать и мне нравится интенсивная работа;
 - е) я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам;
 - ж) я работаю быстро в привычной для меня обстановке.
 - з) у меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это потому, что:

- а) я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено;
- б) я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной;
- в) у меня есть слабость много говорить самому;
- г) мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.
- д) мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе;
- ж) я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.
- з) мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:

- а) я влияю на людей, не подавляя их;
- б) я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может;
- в) я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель;
- г) у меня всегда есть оригинальные идеи;
- д) я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах;
- е) я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям;
- ж) окружающим нравится моя холодная рассудительность;
- з) мне можно доверить контроль, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. Когда я работаю в группе:

- а) я очень заинтересован хорошо знать своих коллег;
- б) я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства;
- в) у меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения;
- г) я думаю, что у меня есть дар выполнить работу, как только ее план нужно привести в действие;
- д) у меня есть склонность избегать очевидного, предлагая что-то неожиданное;

- е) все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства;
- ж) я готов устанавливать контакты и вне группы;
- з) хотя меня интересуют все точки зрения, я, не колеблясь, могу принять решение собственное, если это необходимо.

5. *Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:*

- а) мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор;
- б) мне нравится находить практические решения проблемы;
- в) мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений;
- г) мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений;
- д) у меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое;
- е) я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы;
- ж) мне нравится сосредотачивать собственное внимание на выполнении поставленных задач;
- з) мне нравится работать в области, где я могу применять свое воображение и творческие способности.

6. *Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:*

- а) я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не выработаю свою линию поведения;
- б) я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен;
- в) я попытаюсь найти людей, между которыми я смогу разделить на части это задание, таким образом, уменьшив объем работы;
- г) мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика;
- д) я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к цели;
- е) я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям;
- ж) я готов взять осуществление работы на себя, если увижу, что группа не справляется;

- з) я устраю обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности продвижения к цели.
7. Если у меня возникают проблемы, когда я работаю в группе:
- а) я всегда показываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс;
 - б) некоторые люди критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и мне не хватает интуиции;
 - в) мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство;
 - г) мне очень быстро все надоедает, и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня;
 - д) мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели;
 - е) иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум;
 - ж) я понимаю, что я требую от других сделать то, что сам сделать не могу;
 - з) если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то мне трудно четко изложить мою точку зрения.

Таблица ответов

Вопросы	Роли Б							
	В Г Д Е Ж З							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	а	б	в	г	д	е	ж	з
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Обработка (интерпретация) результатов

1. Постройте таблицу в соответствии с приведенным далее образцом, вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов.
2. Найдите сумму баллов по каждому из столбцов от 1 до VIII.
3. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще выполняете в группе.
4. Прочтите и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии: I – председатель; II – координатор; III – генератор идей; IV – оценщик идей; V – организатор работы; VI – организатор группы; VII – исследователь ресурсов; VIII – завершитель.

Образец заполнения таблицы

Вопросы	Роли							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	г/5	е/3	в/2	з/3	ж/4	б/1	а/0	д/3
2	б/2	д/0	ж/2	г/0	а/1	е/2	в/4	з/1
3	а/0	в/2	г/1	ж/3	з/3	д/0	е/0	б/0
4	з/0	б/2	д/1	в/0	г/0	а/1	ж/3	е/4
5	е/0	г/0	з/0	а/1	б/0	в/2	д/3	ж/0
6	в/1	ж/1	а/2	д/2	е/2	б/0	з/1	г/2
7	ж/0	а/0	е/1	б/0	д/0	з/4	г/0	в/0
Сумма	8	8	9	9	10	10	11	10

Характеристика ролей в управленческой команде

I – председатель	II – координатор
III – генератор идей	IV – оценщик идей
VI – организатор работ	V – организатор группы
VII – исследователь ресурсов	VIII – завершитель

– Управленческая команда

Источник. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов н/Дону, 1997. С. 152

Характеристика ролей в управленческой команде

I – председатель. Функции: впитывает все возможные мнения и принимает решения; свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный; тип: спокойный,

стабильный тип личности, нуждается в высокомотивированной группе.

II – координатор. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое; свойства: динамичный, решительный, напористый; тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, умелой группе. 1 и 2 – два противоположных подхода к общему управлению группой.

III – генератор идей. Функции: источник идей; свойства: умен, богатое воображение, креативность; тип: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

IV – оценщик идей (критик). Функции: анализ и логические выводы, контроль; свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности; тип: рассудительный, волевой тип личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

V – организатор работы. Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения; свойства: организатор, волевой, решительный; тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях и идеях группы.

VI – организатор группы. Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы; свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность: тип эмпативный (эмпатия – эмоциональная отзывчивость человека на переживание другого) и коммуникативный тип личности, – нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII – исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой; свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный; тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII – завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца; свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность; тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.

Библиографический список

- Аверин А.И. Люди управляют людьми: Модель социологического анализа. М., 1996.
- Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме. М., 1997
- Левашов В.К. Социокультурная динамика. Опыт социологического исследования. М., 2003.

Левашов В.К. Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии. М., 2010.

Старобанский Э.Е. Как управлять творчеством? М., 1993.

Форд Г. Моя жизнь. Мои достижения. М., 2010.

Тоценко Ж.Т. Парадоксальный человек. М., 2008.

Тоценко Ж.Т. Социология управления. М., 2011.

Глава 10

Управляющий человек

Семинар: Руководитель первичной производственной организации

Дискуссия: Модернизация или кризис участия работников в управлении производством на современном этапе

Деловая игра: Модель преуспевающего руководителя современного предприятия

Практическое занятие: Взаимосвязь стиля руководства с этическими принципами работников коллектива

Тест: Менеджер и преобразования

Семинар: Руководитель первичной производственной организации

Вопросы для обсуждения

1. Место и роль руководителя низового звена организации
2. Социально-психологические ресурсы повышения эффективности управления в первичной производственной организации
3. Проблемы руководителей низового звена в рыночных условиях.

Дискуссия: Модернизация или кризис участия работников в управлении производством на современном этапе

Вопросы для обсуждения

1. Формы участия работников в управлении предприятием
2. Проблемы отчужденности работников от управления
3. Кризис доверия администрации предприятия или новый этап во взаимоотношениях с работниками
4. Результативность и перспективы участия работников в управлении.

Деловая игра: Модель преуспевающего руководителя современного предприятия

Руководитель предприятия – ключевая фигура в управлении коллективом и создании в нем положительного социально-психологического климата. От его личных качеств, стиля поведения и управления зависит эффективность социально-трудовых отношений, и естественно, достижение необходимых результатов в целом. Участникам практического занятия предлагается бланк, в котором указан перечень качеств, необходимых преуспевающему руководителю.

Бланк играющих

№	Качества руководителя	Результат обсуждения	
		Группового	Коллективного
1.	Коммуникабельность		
2.	Ум и интеллектуальные способности		
3.	Смелость в принятии решений		
4.	Предприимчивость		
5.	Профессиональная компетентность		
6.	Умение со вкусом одеваться		
7.	Знание теории управления		
8.	Способность творчески решать проблему		
9.	Инициативность		
10.	Требовательность		
11.	Внимательное отношение к подчиненным		
12.	Отрицательное отношение к алкоголю		
13.	Способность к восприятию критики		
14.	Работоспособность		
15.	Знание техники и технологии производства		
16.	Чувство юмора		
17.	Деловитость		
18.	Способность к риску		
19.	Активность к общественной работе		
20.	Образованность		
21.	Умение найти индивидуальный подход к каждому		
22.	Владение зарубежной информацией		
23.	Опыт на руководящей должности		
24.	Исполнительность		
25.	Дисциплинированность		

№	Качества руководителя	Результат обсуждения	
		Группового	Коллективного
26.	Принципиальность и корректность		
27.	Оптимизм		
28.	Умение достичь результатов с наименьшими потерями		
29.	Единство слова и дела		
30.	Нетерпимость к бюрократии		

Примечание: Для предметного обсуждения можно использовать результаты социологических исследований различных научных центров.

Цель: разработать модель успешного руководителя

Задача игры: определить наиболее значимые качества руководителя, обеспечивающих эффективность работы предприятия.

Каждая играющая группа в процессе общения выявляет приоритетность пяти предложенных качеств, необходимых преуспевающему руководителю. Затем участники занятия в ходе коллективного обсуждения определяют пять наиболее значимых качеств современного руководителя, т.е. создают модель преуспевающего руководителя. При этом изначально заполняется графа «Результат группового обсуждения», а далее – «Результат коллективного обсуждения».

Практическое занятие: Взаимосвязь стиля руководства с этическими принципами работников коллектива

Исходная информация

1. Устав благочиния (1782 г.)

Екатерина II утвердила «Устав благочиния». В нем, в разделе «Наказ управе благочиния» сформулированы правила добронравия, т.е. нравственные принципы, которыми должны были руководствоваться трудовые коллективы. Основные положения из этих правил утверждали следующее:

I. Не чини ближнему, чего сам терпеть не хочешь.

II. Нетокмо ближнему не твори лиха, но твори ему добро колко можешь.

III. Буде кто ближнему сотворил обиду личную, или в имении или в добром звании, да удовлетворит по возможности.

IV. В добром помогите друг другу, веди слепаго, дай кровлю неимущему, напой жаждущего.

V. Сжался над утопающим, протяни руку помощи падающему.

VI. Блажен кто и скот милует, буде скотина и злодея твоего спотыкнется, подыми ее.

VII. С пути сошедшему указывай путь...

XIII. Правой и равной суд всякому состоянию.

XIV. Дать покровительство невинному и скорбящему.

XV. Воздержание от взяток: ибо они ослепляют глаза и развращают ум и сердце, устам же налагают узду.

2. Предписания для руководителей (1972 г.) Киевский завод «Стройдормаш»

1. От хорошего руководителя требуется уверенность в себе и в своем деле. Нельзя никогда говорить о безысходности и склоняться перед препятствиями. Настойчивая мысль и упорная воля сумеют победить.
2. Надо уметь вызывать подчиненных на разговор. Молчащий работник – всегда загадка, трудный объект для управления. Но не менее важно вовремя остановить не в меру разговорчивого подчиненного.
3. Руководитель должен всегда иметь вокруг себя способных и активных помощников, гордиться ими, никогда не выпячивать себя. Любое новшество, введенное по его инициативе и настоянию, он должен ставить в заслугу всему коллективу.
4. Руководитель должен знать, что чрезмерное ограничение прав подчиненных не дает им возможности проявлять самостоятельность в работе, сковывает инициативу.
5. Настоящий руководитель обладает необходимым мужеством для того, чтобы признать свою ошибку и отменить неправильное решение. Чтобы по возможности избегать ошибок и уверенно вести дело, нужно научиться советоваться с людьми, внимательно выслушивать их мнение.
6. Большой недостаток руководителя – посвящать много времени мелочам, которые с не меньшим успехом могут быть выполнены подчиненными. Это приводит к потере чувства ответственности у подчиненных и к задержке решения оперативных вопросов. Вместо того, чтобы решать самим, все ждут: а что скажет руководитель?
7. Руководитель не должен бояться «бумаги», т.е. документов, так как при отсутствии документации невозможно было бы установить не только ответственного исполнителя, но и сути дела. Количество документов должно быть минимальным, но достаточным для дела.

8. Заниженные задания портят хороших работников. Поэтому лучше давать задания с более сжатыми сроками, чем с растянутыми.
9. Кто хочет приказывать сам – должен уметь подчиняться. Добиваться дисциплины подчиненных сможет только тот руководитель, который сам дисциплинирован.
10. Критика должна быть позитивной. Никогда нельзя критиковать ради критики, иначе руководитель превратится в человека, который все время брюзжит и распекает. Это вызывает у подчиненных впечатление, что от такого руководителя вообще не дождешься положительной оценки.
11. Ничто так не разлагает людей, как безделье. Всякое откладывание на завтра того, что можно и нужно сделать сегодня, как и всякая непроизводительная затрата времени, своего и подчиненных, – симптом неверного стиля работы.
12. Порядок на рабочем столе – один из признаков хорошего руководителя. Нагромождение бумаг (лишняя информация) создает ощущение страшной занятости и наводит на мысль, что задание выполнить либо невозможно, либо очень трудно.
13. Хорошо организованная работа канцелярии может значительно сократить объем работы, освободить от мелких дел. Посетители составляют о руководителе первое впечатление при встрече с его помощником или секретарем. Необходимо уделить внимание повышению их квалификации, помня, что стиль работы помощника или секретаря является отражением стиля работы руководителя. Характерными чертами секретаря должны быть: желание ускорить решение вопросов, с которыми приходят посетители, выдержанность, точность, вежливость.
14. Систематически проверяя исполнение, руководитель не должен превращать контроль в мелочную опеку. Это мешает инициативе и самостоятельности подчиненных.
15. Установите твердые сроки. Один из способов связать себя обязательством (да и не только себя) – назначить для выполнения определенного задания твердый срок. Одно дело сказать себе: «Я сделаю это при первой же возможности», – и совсем другое решить: «Я сделаю это, а потом пойду обедать». В первом случае вы даете себе возможность оттягивать срок исполнения, во втором – ставите себя в определенные рамки.

Сроки должны быть реальными. Иначе вам не удастся выполнить свои обязательства, вы остынете и можете забросить дело.

16. Твердо держитесь срока. Не расслабляйте себя рассуждениями о том, что вы не сможете выполнить работу, что срок можно перенести. Наоборот, будьте непреклонны к себе, как были бы непреклонны к подчиненному.

Киевский завод «Стройдормаш»

**«Рекомендации профессора В.И. Терещенко
для руководителей по поведению и взаимоотношениям
с подчиненными» (1972 г.)**

Будь руководителем, а не погонщиком, ибо погонщик погоняет, а руководитель ведет. Погонщик опирается только на свою личную власть, руководитель – на кооперативное сотрудничество подчиненных. Погонщик все знает сам и стремится всех подчинить своему авторитету, который порой существует лишь в его воображении.

Руководитель охотно делится своими знаниями. Погонщик все держит в секрете, а руководитель стремится как можно полнее информировать своих подчиненных о сути проблем, кроме тех вещей, что являются обособненным секретом.

Руководитель из всякого труда умеет создать источник морального удовлетворения. Погонщик самый интересный труд ухитряется обратить в тупое скучное занятие.

Почему?

Да, потому, что погонщик, как правило, регулярно нарушает следующие девять заповедей истинного руководителя.

1. Руководитель уверен в себе. Уверенность эта порождена не зазнайством, а убежденностью в правоте своего дела, умением хорошо выполнить возложенное на весь коллектив задание. Эти качества заражают верой в дело и подчиненных.
2. Руководитель обязан критиковать. Но критика его должна быть позитивной. Он, критикуя, должен указать путь преодоления недостатков.
3. Руководитель умеет поощрять и наказывать. Он индивидуально подходит в каждом случае к подчиненному, учитывая его пол, возраст, личные качества.
4. Руководитель умеет не только говорить, но и выслушать собеседника. Он не перебивает подчиненного, не стремится его перекричать, ибо это неизбежно приводит к бескультурью, к грубости.

5. Руководитель ценит время своих подчиненных как свое собственное. Он никогда не откладывает принятие давно назревшего решения. Не заставляет подолгу дожидаться людей, вызванных на определенный час. Не заставляет принимать участие в заседаниях работников, мало осведомленных о сути обсуждаемого вопроса.
6. Руководитель строг и требователен. Справедливая, обоснованная строгость, ничего общего не имеющая с грубостью, – гарантия дисциплины. В коллективе уважают руководителя, знающего дело, умеющего ценить труд работника, а не добренького некомпетентного размазю.
7. Руководитель приветлив и вежлив. Он сознает великое значение улыбки. Горе коллективу, во главе которого стоит невоспитанный, грубый человек. Микроб грубости заражает людей. Воцаряется тяжелейшая атмосфера подозрительности, взаимных обид и склок. Коэффициент полезного действия такого коллектива быстро приближается к отрицательным величинам.
8. Руководитель обладает чувством юмора. Не умением рассказать залихватский анекдот, а способностью не в обидной форме, тактично, порой шутя, указать подчиненному на его недостатки. Он умеет посмеяться над шуткой в собственный адрес. Все долгожители обладают чувством юмора, умением разрядить напряженную атмосферу веселым экспромтом.
9. Руководитель замечает, интересуется и изучает всех своих подчиненных. Маленьких людей не существует. Самое интересное в мире – человек.

Источник: Советская культура, 1972, 20 апреля.

Вопросы задания

1. Проанализируйте правила добронравия, сформулированные в «Уставе благочиния» (1782 г.), нормы поведения в «Предписании для руководителей» и «Рекомендациях для руководителей по поведению и взаимоотношениям с подчиненными» (1972 г.), определите значение этих принципов поведения для работников в современных условиях.
2. В каких сегодня официальных документах содержатся подобные профессионально-этические принципы поведения? Чем их положения отличаются от положений, представленных выше?

3. Какова связь указанных этических принципов со стилем руководства персоналом на современных предприятиях различных форм собственности?

Библиографический список

- Аверин Ю. П.* Люди управляют людьми: модель социологического анализа. М., 1996.
Зайцев А.К. Социолог на предприятии. Пособие практику. Калуга, 1993
Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития. М., 2006.
Морено Д. Социометрия. М., 1958.
Тощенко Ж.Т. Социология. М., 2012.
Тощенко Ж.Т. Социология управления. М., 2011.

Глава 11 Социально-политический человек

Семинар: Работник как субъект политических процессов.

Круглый стол: Политическое сознание работников: состояние и перспективы.

Дискуссия: Должен ли работник участвовать в политических процессах?

Деловая игра: Формирование политического имиджа руководителя предприятия, баллотирующегося на должность мэра города.

Семинар: Работник как субъект политических процессов.

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте современного работника
2. Факторы, предопределяющие политическую активность работников
3. Факторы, ограничивающие или исключают политическую активность.

Круглый стол: Политическое сознание работников: состояние и перспективы.

Вопросы для обсуждения

1. Какие причины, условия формируют политическое сознание работников
2. Каков уровень политического сознания современных работников

3. Есть ли перспективы повышения политической активности работников предприятий.

Дискуссия: Должен ли работник участвовать в политических процессах?

Вопросы для обсуждения

1. Раскройте современные политические права
2. Формы и методы политического противостояния
3. Позиции россиян о формах и методах их участия в политике.

Деловая игра: Формирование политического имиджа руководителя предприятия, баллотирующегося на должность мэра города.

Задачи:

1. Исходя из общей социально-экономической и политической ситуации, специфики биографии работника и потребностей муниципального образования, сформировать для руководителя предприятия лаконичную и максимально эффективную *легенду*, повышающую его шансы на победу при выборах на должность мэра города.
2. С учетом легенды разработать его *резюме* и стратегия поведения на выборах.

Исходные данные игры.

Результаты анализа данных социологического опроса среди работников предприятия выявили следующее: на первые позиции в *рейтинге личных черт руководителя* должны быть: честность, порядочность, понимание проблем простых людей, жёсткость при наведении порядка, принципиальность, активность, работоспособность, ответственность, напористость, твердость характера, независимость, воля, смелость, опыт успешного руководства предприятием, патриотизм, государственная позиция, опыт руководства в районе, поддержка кандидата главой района.

Из социально-экономических проблем, с которыми ежедневно сталкиваются работники предприятия, наиболее актуальны: безработица; несвоевременная выдача зарплаты; низкий уровень социальной защиты; частые и длительные перерывы в электроснабжении; отключения тепла, холодной и горячей воды (в зимнее, летнее и другое время; низкое качество питьевой воды; плохая организация вывоза мусора, загрязнение окружающей среды и ухудшение экологической обстановки; проблемы молодежи (наркотики, пьянство, отсутствие или низкий уровень культурных мероприятий и

пр.); национальный вопрос (трудоустройство лиц кавказской национальности, их монополия в решении вопросов и пр.).

Биографические данные кандидата на должность руководителя градообразующего предприятия в районе (пример).

1. Социальное происхождение:

- родился в сельском районе;
- из семьи рабочих.

2. Личностные качества:

- трудолюбие, компетентность и профессионализм;
- целеустремленность и настойчивость (добился и добивается всего сам);
- открытость, уважение, доброжелательность, спойствие и выдержка;
- зрелость, здоровье, активность и энергичность;
- обладание чувством юмора;
- честность и порядочность;
- понимание и желание решать проблемы различных категорий населения (пенсионеров, молодежи, рабочих, служащих, ИТР);
- знание возможностей реализации социальных и экономических вопросов в районе;
- практика и опыт в основных сферах жизнедеятельности района.

3. Социальная принадлежность (идентификация):

- житель района (в районе живет более 27 лет, с 76 г.);
- сын (мать - пенсионерка, живет в сельском районе);
- отец и дед (взрослый сын и две внучки);
- трудовая практика: работник – тракторист, шофер, строитель, механик, инженер
- хозяйственный руководитель района /вся трудовая деятельность связана с хозяйственной деятельностью (главный инженер, директор совхоза, председатель МПО «Сельхозхимии», Генеральный директор акционерного общества) в районе /;
- доктор технических наук, профессор (закончил Агроинженерный институт);
- военнообязанный (солдат, танкист, офицер, полковник);
- политик (депутат Законодательного собрания района);
- поет, играет на баяне и на скрипке;
- читает отечественную (философскую и техническую) литературу;
- цитирует классические произведения;
- имитирует политиков (Б. Ельцина).

4. Социальные связи и поддержка:

- на региональном уровне (член команды губернатора);
- на местном уровне (пользуется авторитетом среди предпринимателей, работников бюджетной сферы, руководителей предприятий и организаций района, жителей района);
- на международном уровне (с его приходом район стал получать иностранные инвестиции, ибо он знает и привлекает инвесторов различных отраслей промышленности и сельского хозяйства).

Библиографический список

- Васецкий Н.А.* Основы парламентаризма в России: Учебник. /Под ред. В.В. Жириновского. М., 2010.
- Десять лет социологических наблюдений. М., 2003.
- Исаев Б.А., Баранов Н.А.* Современная российская политика. М., 2012.
- Левашов В.К.* Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии. М., 2010.
- Политическая социология / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М., 2012.
- Тощенко Ж.Т.* Социология. М., 2012.
- Шереги Ф.Э.* Ретроспектива политической жизни в России (2000-е годы). Статья шестая. Экономическая элита России в зеркале общественного мнения // Официальный сайт ИС РАН. – 2010. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.isras.ru/publ.html?id=1948>
- Экономическая политология. Отношения бизнеса с государством и обществом М., 2012.

Глава 12

Мотивация как основа трудовой деятельности

Тест: Мотивы и стимулы трудового поведения

Семинар: Потребности и мотивы, их роль в стимулировании труда .

Круглый стол: Есть ли перспективы повышения мотивации трудовой деятельности?

Деловая игра: Прием и устройство на работу – важные факторы формирования кадрового потенциала.

Практическое занятие: Использование методов стимулирования на практике.

Тест: Формирование положительной групповой мотивации труда.

Тест: Мотивы и стимулы трудового поведения.

Тренировочные задания	Ответ/решение
1. Внутренними побудительными силами к труду являются: а) потребности; б) интересы; в) желания; г) стремления; д) ценностные ориентации; ж) идеалы; з) мотивы; и) характер работника	
2. Потребность работника в пище, одежде, жилище – это: а) социальные потребности; б) материальные потребности; в) духовные; г) физиологические потребности	
3. Интерес – это: а) осознанная потребность; б) мотив трудовой деятельности; в) идеал	
4. Мотив – это	
5. Понятия «мотив» и «установка»: а) совпадают полностью б) совпадают частично в) полностью не совпадают	
6. Мотивы бывают: а) мотивы-суждения; б) мотивы-побуждения; в) мотивы-инстинкты	
7. Процесс стимулирования – это ...	
8. Стимулирование может быть основано на: а) прямом обмене б) опосредованном обмене в) и на том и на другом г) ни на том, ни на другом	
9. Потребности в знаниях, в приобщении к науке, культуре, искусству – это: а) социальные потребности; б) духовные потребности; в) физиологические потребности	
10. Ценности – это: а) представления субъекта о главных целях в жизни; б) представления об основных средствах достижения этих целей; в) то и другое верно; г) то и другое неверно	

Тренировочные задания	Ответ/решение
11. Потребности – это: а) осознанные ценности; б) нужда, надобность субъекта в чем-либо для развития в) идеал	
12. Функции мотивов (вычеркните лишнее): а) ориентирующая; б) смыслообразующая; в) опосредствующая; г) мобилизующая; д) оправдательная; е) административная	
13. Мотив – это: а) предрасположенность действовать некоторым образом; б) отношение к трудовому коллективу; в) стимул к труду	
14. Теории мотивации подразделяются на: а) содержательные; б) процессуальные; в) то и другое верно; г) то и другое неверно	
15. Валентность – это: а) предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникающая вследствие получения вознаграждения или поощрения; б) ценность вознаграждения или поощрения; в) то и другое верно; г) то и другое неверно	
16. Стимулы – это: а) внешние побуждения трудовой ситуации, которые влияют на поведение в сфере труда; б) внутренне побуждение к труду; в) стремление к самоуважению; г) потребности человека	
17. Путевка на отдых – это: а) денежный стимул; б) не денежный стимул; в) моральный стимул	
18. Награждение орденом, вынесение благодарности есть: а) социальный стимул; б) моральный стимул; в) статусный стимул	

Семинар: Потребности и мотивы, их роль в стимулировании труда.

Вопросы для обсуждения

1. Что такое потребности и мотивы, их сущность и место в удовлетворении насущных нужд и интересов работников.
2. Иерархия потребностей и мотивов работающего человека.
3. Формы и методы использования трудовой мотивации в стимулировании эффективного труда.

Круглый стол: Есть ли перспективы повышения мотивации трудовой деятельности?

Вопросы для обсуждения

1. Трансформация мотивации трудовой деятельности в сфере промышленного производства на рубеже XX–XXI вв.
2. Зависимость мотивации трудовой деятельности от реальных условий.
3. Факторы роста мотивации трудовой деятельности.

Деловая игра: Прием и устройство на работу – важные элементы формирования правового сознания работника

Формирование правового сознания работника – ответственная и сложная функция, поскольку эффективность трудовых процессов зависит от уровня выполнения функциональных обязанностей, норм и правил поведения кадров.

Первая встреча и беседа мастера с новичком – мероприятие весьма ответственное по многим факторам.

Во-первых, именно здесь новичок начинает формировать для себя представление о трудовом праве в конкретной обстановке, об управлении, обстановке, коллективе и о предприятии в целом.

Во-вторых, мастер может получить о новичке максимум необходимой информации, анализ которой предопределил его правильное решение о приеме на работу.

Если обе стороны, участвующие в беседе, заинтересованы в ее успешном исходе, то они должны подготовиться к ней.

Для мастера важно выяснить:

- почему новичок выбрал именно это предприятие;
- что он ожидает в материальном и социальном плане от предприятия;
- чем он может быть полезен коллективу, участку как личность и как специалист;
- что представляет собой новичок в прошлом, до момента встречи;

- насколько он перспективен, подготовлен к росту и дальнейшему совершенствованию и т.п.

Новичку не менее важно знать:

- права и обязанности;
- не обманывается ли он на счет достоинств выбранного им предприятия;
- будут ли здесь удовлетворены его материальные и духовные потребности;
- не будет ли новый руководитель подавлять в нем его привычки и склонности;
- сможет ли он проявить свои способности, знания, опыт, квалификацию;
- социально-психологический климат в коллективе;
- не возникнут ли серьезные конфликты с новыми коллегами и т.п.

Этапы проведения практического занятия

Преподаватель формулирует цели практического занятия, исходные условия и задачи участников. Участники разбиваются на команды по два – четыре человека в зависимости от общего количества, распределяют между собой роли, готовятся к беседе. Затем группы поочередно проводят беседы, а остальные участники, наблюдая игру, пытаются определить наиболее важные факторы, влияющие на выбор места работы и на решение мастера, анализируют поведение играющих, отмечают ошибки и удачные моменты беседы. Следующий этап – коллективное обсуждение работы групп. В заключение подводятся итоги занятия.

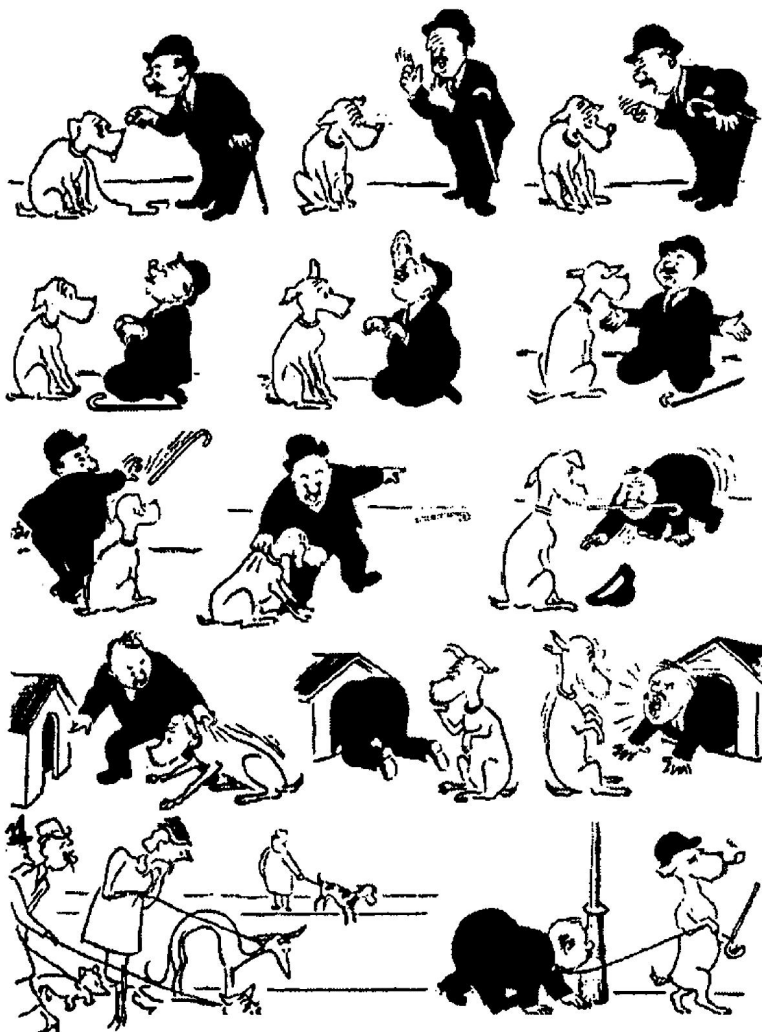
Мозговой штурм: Использование методов стимулирования на практике

Задание

Изучите рисунок Х. Бидструпа «Стиль руководства» на с. 384

Ответьте на следующие вопросы:

1. Можно ли считать процесс дрессировки собаки абсолютно безуспешным?
2. Почему метод руководства, который можно сформулировать следующим образом: «Делай, как я! Учись, глядя на начальника!», оказался малоэффективным? Кто основатель этого метода?



3. На каком этапе обучения руководитель должен был отказаться от «показа» приемов работы и переключиться на «принуждение к выполнению работы», т.е. «применить власть»?
4. В чем проявились «бюрократические» черты личности хозяина? Собаки как руководителя?
5. Назовите причины неудачи управления.

Библиографический список

- Здравомыслов А.Г.* Потребности. Интересы. Ценности. М., 1986.
- Патрушев В.Д., Калмакан Н.А.* Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. М., 1993.
- Патрушев В.Д.* Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценности и мотивы). М., 2006.
- Социология труда: Теоретико-прикладной толковый словарь /Отв. ред. В.А. Ядов. СПб, 2006.
- Кузовкина Л.А.* Мотивационная функция управления персоналом в период кризиса организации. //Социологи власти. 2011. № 2.
- Левашов В.К.* Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии. М., 2010.
- Тощенко Ж.Т.* Социология. М., 2012.
- Тощенко Ж.Т.* Социология управления. М., 2011.
- Шаховская Л.С.* Мотивация труда в переходной экономике. Волгоград, 1995.
- Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. Пер с англ. Е.А. Бакушева. М., 2011.
- Фрэнкин Р.* Мотивация поведения. СПб, 2003.
- Экономическая активность населения России (по результатам выборочных исследований). М., 2010.

Глава 13

Будущее социальных резервов труда

Семинар: Социальный эксперимент и нововведения на предприятиях, Руководитель первичной производственной организации, Индивидуализация труда – современный резерв повышения эффективности труда.

Круглый стол: Социальное проектирование и планирование на производстве.

Практическое занятие: Анализ социальных противоречий на производстве.

Деловая игра: Социальное управление в сфере труда.

Семинар: Социальный эксперимент и нововведения на предприятиях

Вопросы для обсуждения

1. Базовые характеристики социального эксперимента и нововведений
2. Проблемы внедрения нововведений и осуществления социальных экспериментов на производстве
3. Социальные последствия социального экспериментирования.

Семинар: Руководитель первичной производственной организации

Вопросы для обсуждения

1. Место и роль руководителя низового звена производственной организации
2. Социально-психологические ресурсы повышения эффективности управления в первичной производственной организации
3. Новые проблемы руководителей низового звена в условиях переходного периода.

Семинар: Индивидуализация труда – современный резерв повышения эффективности труда

Вопросы для обсуждения

1. Сущность индивидуализации труда и ее сочетание с унификацией трудовых функций работника.
2. Базовые и производные характеристики личных качеств работника. Личностный потенциал и его структура.
3. Управление процессом индивидуализации труда.

Круглый стол: Социальное проектирование и планирование на производстве

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и особенности социального проектирования и планирования на производстве в 80-х гг. XX – XXI вв. и на современном этапе.
2. Формы и методы социального регулирования процессов в сфере материального производства
3. Эффективность социального проектирования и планирования.

Практическое занятие: Анализ социальных противоречий на производстве

Место действия: технологический отдел промышленного комбината.

Главные действующие лица: начальник отдела, психолог и два сотрудника

Ситуация

Начальник поручил практическому психологу обследовать двух достаточно опытных сотрудников и дать им психологическую характеристику. О целях психологического тестирования начальник не сообщил.

После того как психолог обследовал сотрудников и представил характеристику начальнику, выяснилось, что реша-

ется вопрос о назначении одного из них на вакантную руководящую должность. Ознакомившись с характеристикой, начальник упрекнул психолога, что он не указал уровень развития организаторских способностей, способность к руководству людьми. Психологическое обследование пришлось повторить.

Впоследствии один из сотрудников, тот, которого не назначили на новую должность перестал здороваться с психологом, полагая, что по его вине он не получил продвижения по службе.

Вопросы:

1. Правильно ли была поставлена задача психологу? Если нет, то, как надо было ее сформулировать?
2. Какие профессионально-этические правила надо соблюдать, чтобы у психолога не возникали конфликты с сотрудниками и руководством?
3. Какими профессиональными качествами должен обладать психолог?
4. Каковы особенности реализации полномочий психологических служб?

Деловая игра: Социальное управление в сфере труда

Цель: выявить и обосновать использование эффективных функций социального управления в сфере труда.

Каждый работник ежедневно сталкивается с управлением в коллективе, благодаря которому возможно выполнение или невыполнение поставленных задач. Вот почему, всем специалистам как будущим руководителям необходимо знание форм и методов управления, изучение теоретических идей, освоения опыта и практики действий в конкретной обстановке, обеспечивших выработку самостоятельных навыков и умений для принятия оптимальных решений.

Правила игры

1. Группа студентов (слушателей) разбивается на 3–4 подгруппы (не более 4 человек).
2. Каждой подгруппе дается задание, характеризующее определенный стиль управления. При этом предлагается несколько вариантов ответов. Задача членов подгруппы (участников игры) – выбрать из них тот, который наиболее полно отражает их позицию, и аргументировать выбор (указывая точки зрения ученых, раскрывая теории и концепции, используя результаты социологических исследований, статистические данные и т.п.). С учетом задания, предложить и разыграть конкретную ситуацию.

3. Качество рассуждений и позиций участников игры оценивают представители подгрупп, обладающие правом задавать вопросы и высказываться при согласии или отрицании предложенных вариантов ответов.

Методическая информация

При социальном управлении используются пять основных функций: *определение задач – их постановка – мотивация – координация – контроль и оценка исполнения.*

Каждая функция может быть реализована различными методами, комбинация которых дает качественную характеристику конкретного стиля руководства.

Задание 1

При определении задач и принятии решений одни руководители обязательно советуются со своими подчиненными, другие принимают решения сами, а их подчиненные лишь их строго выполняют. Руководители третьего типа согласуют каждое свое решение с представителями вышестоящих структур управления.

Объясните, какой из приведенных вариантов наиболее полно соответствует вашей позиции:

- 1) при определении задач подчиненным руководителем должен исходить из непрерывно меняющейся ситуации в коллективе;
- 2) определение задач является не только правом, но и обязанностью руководителя, поэтому подключение коллектива к решению задач – это проявление неуместного либерализма;
- 3) все решения должны приниматься коллегиально коллективом, чтобы не допускать авторитарных приемов в работе.

Задание 2

После определения задач руководитель должен решить другой не менее важный вопрос: о соотношении между сложностью поручаемой работы и ресурсами ее исполнителей

Объясните, какой из приведенных вариантов, на Ваш взгляд, должен выбрать руководитель:

- 1) возможность выполнения работы должна превышать ее сложность, иначе существует опасность невыполнения работы;
- 2) возможности выполнения должны быть ниже сложности задачи. Только таким образом можно обеспечить выполнение подчиненными задач;

- 3) сложность поставленной задачи должна соответствовать возможностям исполнителей, создавая им определенную повышенную нагрузку.

Задание 3

При эффективном выполнении заданий одним из основных факторов является постановка задач. Руководители ставят задачи перед подчиненными по-разному – с учетом объективных и субъективных факторов. Одни подробно объясняют, что нужно сделать, чтобы решить задачу, при этом, требуя строгого соблюдения инструкций. Других не интересуют способы выполнения задач – для них важны сроки и результат. Они не ограничивают действий подчиненных.

Объясните, какой из предполагаемых ниже вариантов ответов вы считаете наиболее рациональным:

- 1) постановка задач должна осуществляться с помощью детальной инструкции руководителя;
- 2) руководитель должен давать лишь общие указания;
- 3) все зависит от ситуации (профессионализма работников, сплоченности, солидарности, национальности, пола, знака зодиака, географического места нахождения коллектива и т.п.);
- 4) все зависит от личности руководителя.

Задание 4

Ведущим фактором, побуждающим работников к выполнению заданий является их мотивация. Как же должен использовать ее руководитель в работе с коллективом?

Объясните, в каком из перечисленных случаев возникает побуждение к труду у работников:

- 1) когда руководитель применяет метод кнута и пряника;
- 2) когда руководитель обеспечивает материальное вознаграждение за выполнение задач;
- 3) когда руководитель наказывает несправившихся работников с заданием. И может даже их уволить;
- 4) когда руководитель строгий и не терпит возражений.

Задание 5

В процессе выполнения поставленных заданий одной из основных функций управления является контроль.

Объясните, какой из перечисленных вариантов контроля за исполнением заданий, по Вашему мнению, наиболее эффективен:

- 1) необходимо контролировать все действия подчиненных;

- 2) надо контролировать промежуточные результаты выполнения заданий;
- 3) необходимо контролировать конечные результаты;
- 4) нужно использовать смешанный тип контроля.

Примечание: при подготовке заданий деловой игры использовались материалы к.ф.н., доцента Л.В. Князевой.

Библиографический список

- Кравченко А.И.* Социология менеджмента. М., 1999.
- Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. Пер. с англ. М., 1993.
- Методические материалы по курсу социология управления. М., 2001.
- Социология управления. Курс лекций. М., 2000.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П.* Типологический анализ рабочих по их отношению к труду. //Социология 4М. 2010. № 31.
- Тихонова Н.Е.* Низший класс в социальной структуре российского общества. // Социол. исслед. 2011. №5.
- Тейлор Ф.* Принципы научного менеджмента. М., 1991.
- Тощенко Ж.Т.* Социология. М., 2012.
- Тощенко Ж.Т.* Социология управления. М., 2011.
- Чупров В.И., Зубок Ю.А.* Социология молодежи. М., 2011.
- Экономическая активность населения России (по результатам выборочных исследований). М., 2010.

Итоговый тест

1. Предмет социологии труда – это...
2. Основанием для группировки социально-трудовых отношений могут быть...
3. Важнейшие социальные процессы в сфере труда – это...
4. Основанием для выделения «процесса развития» в трудовом коллективе является...
5. Социология труда является инструментом...
6. Два вида труда можно выделить по следующему одному основанию...
7. Предпринимателей, бизнесменов относят к социальному слою...
8. «Ручной» труд относится также к «механизированному» труду, как «простой» к...
9. «Вербальное поведение» работника – это...

10. Среди типов отношения к труду можно назвать...
11. Среди социальных условий, влияющих на отношение к труду, можно назвать...
12. Три составные части «трудового потенциала» работника по одному основанию – это...
13. Два вида трудового коллектива по критерию «вид деятельности» – это...
14. Термин «социальная роль», «норма», «коммуникации» и «статус» формулируются...
15. Три вида личных потребностей, выделенных по одному критерию – это...
16. Интересы – это...
17. Мотив трудовой деятельности – это...
18. Назовите три составные части мотивационного ядра трудовой деятельности по одному основанию.
19. Интерпретация понятия «условия труда» с различных точек зрения охватывает...
20. Ученые, исследующие условия труда, – это...
21. Ученые, предопределившие становление НОТ в России, – это...
22. Элементы тейлоровской системы «экономического» человека включают следующие положения...
23. К объективным и субъективным факторам труда относятся...
24. Трудовой конфликт – это...
25. Социология труда – это...
26. Субъект трудового процесса – это...
27. Основные концепции социологии труда – это...
28. Структура генезиса идей и практики социальных резервов труда включает...
29. Целью труда являются....
30. Творчество – это...
31. Социальная инфраструктура – это...
32. Производственная инфраструктура – это...
33. Формы конфликтов – это...
34. Трудовые конфликты можно классифицировать по...
35. Обобщение теории и практики человеческих отношений на производстве привело к формулировке следующих понятий...
35. Социально-психологический климат – это...
36. Концепция «новых форм организации труда» (НФОТ) базируется на следующих позициях...
37. Содержание теории «человеческих отношений» сводится к следующим положениям...

38. Этапы развития творческого труда – это...
39. Этапы овладения профессиональным мастерством – это...
40. Сущность эксперимента Э. Мейо заключается в следующем...

Контрольные вопросы

1. Общее и особенное в стимулировании труда (сравнительный анализ концепций «экономического» человека в начале, в конце XX в. и в начале XXI в.).
2. Трудовая мотивация: сущность, структура и направления изменений: 1930-е и 1990-е гг.
3. Современный этап научной организации труда: новые формы соединения работника и техники (технологии).
4. Формирование профессионализма – ведущее требование к качеству труда: общее и специфическое в подготовке профессионального работника.
5. Генезис идей и практики санитарно-гигиенических условий труда (от 1920 до 2010-х гг.).
6. От бихевиоризма до необихевиоризма (сущность изменений в анализе и решении проблем социально-психологических отношений на производстве – от Мейо к Миксону).
7. Этапы вовлечения работника в управление производством.
8. Типологии и формы трудовых конфликтов (XX в. – начало XXI в.).
9. Трудовой потенциал: сущность, структура, функции.
10. Основные этапы формирования и развития профессионального образования в России.
11. Характеристика базовых понятий социологии труда в трудах ученых.
12. Человек как субъект трудового процесса.
13. Предмет и структура социологии труда.
14. Социально-личностные резервы труда.
15. Творческие и гражданские резервы труда.
16. Социально-экономические резервы труда.
17. Формирование социальной инфраструктуры.
18. Работник как гражданин.
19. Научные основы социальных резервов труда.
20. Экономическое сознание работников производства.
21. Социально-политический человек и сфера труда.

22. Внепроизводственные факторы, влияющие на эффективность труда.
23. Творчество как грань ресурсов человека-труда.
24. Специфика социологического подхода к изучению труда.
25. Ведущие ученые социологии труда в начале и в конце XX в.

Тематика рефератов, курсовых и дипломных работ

1. Положение рабочих в сфере материального производства (по работе Ф. Энгельса «Положение рабочего класса в Англии»).
2. Эволюция социальных граней труда (по работам К. Маркса, Ф. Энгельса. соч. т.42).
3. Социальные резервы производства (по работе Ф. Тейлора «Научная организация труда»).
4. Заинтересованность работников в результатах труда как фактор. эффективной деятельности производства (по работе Ф. Тейлора «Научная организация труда»).
5. Концепция «экономического человека» в работах Ф. Тейлора.
6. Стимулирование труда в условиях конвейерного производства (по работам Г. Форда).
7. Условия труда и быта работников на предприятиях Г. Форда.
8. Проблемы профессионального мастерства в работах Г. Форда.
9. Основы научной организации труда (по работам А. Файоля).
10. Основы научной организации труда (по работам Г. Черч).
11. Основы научной организации труда (по работам Г. Эмерсона).
12. Основы научной организации труда (по работам А.К. Гастева).
13. Основы научной организации труда (по работам П.М. Керженцева).
14. Основы научной организации труда (по работам О.А. Ерманского).
15. Основы научной организации труда (по работам П.А. Попова).
16. Вклад А.К. Гастева в формирование научной организации труда.

17. Трудовой образ и стиль жизни в XIX, XX и начале XXI вв.
18. Социально-технологические проблемы труда в работе Ф. Тейлора.
19. Социально-технологические проблемы труда в работах П.М. Керженцева.
20. Социально-технологические проблемы труда в работах А.К. Гастева.
21. Социальные проблемы условий труда в работах С.Г. Струмилина.
22. Э.Мейо и его теория человеческих отношений (Э.Н. Вильховченко Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений в промышленности». М., 1971 и др.).
23. Факторы производственной среды как социальные резервы труда (по материалам работ О.А. Ерманского).
24. Факторы производственной среды как социальные резервы труда (по материалам работ П.М. Керженцева).
25. Оценка условий труда на различных этапах развития экономики.
26. Мотивация трудовой деятельности в XX в. и в начале XXI в.
27. Взаимоотношения работников как фактор повышения социально-психологического климата в коллективе (по материалам В.М. Шепеля).
28. Социально-психологические проблемы в сфере производства (по материалам В.Д. Попова).
29. Теория малых групп К. Левина и Я.Л. Морено.
30. Генезис идей участия работников в управлении производством (по материалам Г.Форда)
31. Генезис идей участия работников в управлении производством (по материалам Г. Эмерсона)
32. Генезис идей участия работников в управлении производством (по материалам А. Файоля).
33. Использование человеческого фактора как резерва производства (по материалам Ф. Тейлора «Научная организация труда»).
34. Роль творческого начала в решении проблем производства (по материалам работ В.А. Ядова).
35. Генезис идей участия работников в управлении производством.
36. Общественно-политическая активность работников

- производства (по материалам работ В.Х. Беленького).
37. Общественно-политическая активность работников производства (по материалам работ Ю.Е. Волкова).
 38. Общественно-политическая активность работников производства (по материалам работ В.Г. Мордкович).
 39. Общественно-политическая активность работников производства (по материалам работ Е.А. Якуба).
 40. Творческие возможности работников в трудах Л.А. Гордона и Э.В. Клопова.
 41. Творчество как фактор эффективности трудовой деятельности в трудах С. Боулса.
 42. Вклад заводских социологов в развитие идей социологии труда.
 43. Особенности социальных практик в сфере материального производства (по материалам Т.И. Заславской и др.)
 44. Обычай и нормы трудового поведения в XIX, XX и в начале XXI в.
 45. Противоречия в жизни трудовых коллективов.
 46. Перспективы и тенденции развития трудовых ресурсов.
 47. Специфика теневой экономики в промышленности России.
 48. Карьера и красота: теория и практика.
 49. Проблемы формирования трудового (экономического) сознания молодежи на современном этапе.
 50. Влияние социально-экономических реформ на положение работников старшего поколения.
 51. Трудовой потенциал старшего поколения в России.
 52. Трансформация трудового поведения работников в сфере материального производства.
 53. Социальные резервы повышения эффективности производства.
 54. Формы и методы организации и стимулирования труда.
 55. Торговля людьми как одна из форм трудовой эксплуатации.
 56. Профессиональное мастерство как объект социологического изучения.
 57. Политическое и трудовое сознание: соотношение и противоречия.
 58. Здоровье и трудовой потенциал.
 59. Специфика коллективных форм организации труда.

60. Трудовое поведение: анализ и прогноз.
61. Способности работников: теория и практика.
62. Формирование социально-психологических качеств руководителей на современном этапе.
63. Трудовой подвиг россиян в годы ВОВ.
64. Корпоративная культура и эффективность производства.
65. Трансформация образа жизни работника-труда.
66. Эффективность рабочего времени: теория и практика.
67. Производственная инфраструктура: состояние и проблемы.
68. Политика занятости на предприятиях в XIX, XX вв. и в начале XXI в.
69. Формирование и развитие основ трудового воспитания в России.
70. Трансформация мотивации трудовой деятельности на современном этапе.
71. Новые (современные) концепции стимулирования труда.
72. Взаимосвязь быта и результатов трудовой деятельности.
73. Человек и техника: противоречия взаимодействия.
74. Особенности и специфика социальных проблем в сфере труда.
75. Техническая культура как фактор эффективности производства.
76. Корпоративная культура: состояние и тенденции развития.
77. Социально-психологические особенности индивидуализации труда.
78. Современная социально-экономическая активность работников на производстве.
79. Творчество и его особенности в условиях производства.
80. Производственная инфраструктура: состояние и проблемы.
81. Межличностные отношения как основа социально-психологического климата в коллективе.
82. Особенности осмысления сущности социологии труда.
83. Формирование и развитие базовых понятий социологии труда.
84. Производственная жизнь в XX и в начале XXI в. в пословицах и поговорках.

85. Труд в пословицах и поговорках.
86. Пропаганда труда в СМИ.
87. Труд в средствах рекламы.
88. Влияние общественного мнения на деятельность человека-труда.
89. Специфика труда на современном этапе.
90. Труд как социальная ценность общества.
91. Стимулирование труда в прошлом и настоящем.
92. Влияние семьи на формирование трудового потенциала молодежи.
93. Внеправовые практики в сфере труда.
94. Пропаганда труда в современных условиях.
95. Экономическое сознание как фактор трудового поведения.
96. Влияние общественного мнения на трудовое поведение руководителей предприятий.
97. Трансформация форм и методов управления в сфере труда.
98. Изменение мотивации трудовой деятельности разных поколений.
99. Взаимосвязь профессионализма и карьеры.
100. Влияние социальной инфраструктуры на успешность работы.
101. Особенности конфликтов в сфере труда.
102. Формирование трудовых навыков в современной семье.
103. Имидж современного руководителя предприятия в СМИ.
104. Экономические резервы и возможности предприятий в представлениях специалистов.
105. Образ рабочего: проблемы и перспективы.
106. Парадоксы правового сознания человека-труда.
107. Трудовые права россиян в настоящем и прошлом.
108. Качество рабочей силы: состояние, проблемы и перспективы.
109. Престиж инженера в прошлом и настоящем.
110. Пропаганда труда в программах политических партий.
111. Самоуправление в современных трудовых коллективах.
112. Преемственность основных исторических и современных форм самоуправления в сфере труда.
113. Научные основы социальных резервов труда.
114. Социальное партнерство – феномен современных трудовых отношений.

115. Этапы и формы творческого труда.
116. Влияние политической отчужденности на экономическую отчужденность.
117. Отчужденность от труда как фактор производственного процесса.
118. Информационные технологии как элемент самореализации современных работников.
119. Трудовая среда и культура.
120. Труд и свободное время: взаимосвязь и влияние.
121. Трудовая мораль и поведение работников.
122. Образ жизни и производственная деятельность.
123. Влияние профессии на образ жизни.
124. Место жительства и деятельность в трудовой среде.
125. Бюджет свободного времени как условие эффективности труда.
126. Стиль работы и образ жизни современных руководителей.

Глоссарий

Адаптация – процесс включения и освоения индивидом условий труда, принятых на конкретном предприятии норм, правил и традиций.

Адаптация профессиональная – процесс включения работника в новую для него профессиональную деятельность, в ходе которой он осваивает нормы и правила, овладевает требованиями, предъявляемые к определенным видам труда.

Аттестация – организационно-правовая процедура определения соответствия работника занимаемой им должности: квалификации, действенности труда, уровня знаний, опыта и навыков, деловых и других социально-значимых качеств, необходимых и востребованных на данном предприятии (организации, учреждении).

Безопасность труда – сведение к минимуму опасных и вредных воздействий на работника, стремление к полному их исключению с целью предупреждения профессиональных заболеваний, травматизма, несчастных случаев на производстве и тем самым обеспечение удовлетворенности работой.

Безработица – социально-экономическая ситуация, отражающая несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда по различным профессионально-квалификационным группам.

Бригада – первичное структурное подразделение предприятия, включающее не менее 3-х работников, объединенных трудовым заданием и общей ответственностью за его качественное и количественное выполнение; возглавляется бригадиром, избранным членами бригады. Работа в бригаде создает благоприятные условия труда: определенный социально-психологический микроклимат; сплоченность, солидарность и взаимопомощь, способствует быстрой адаптации, приобретению трудовых навыков, опыта и практики.

Ветеран труда – работник, относящийся к льготной категории, имеющий право на меры социальной поддержки после назначения государственной пенсии или при достижении возраста, дающего право на пенсию по старости (60 лет – для мужчин, 55 лет – для женщин). В настоящее время порядок и условия присвоения звания «Ветеран труда» определяются субъектами Федерации.

Вид труда – классификация трудовой деятельности, в основе которой лежат следующие данные: профессиональные знания, способности и практические умения работника.

Внерабочее время – часть бюджета времени работника, предназначенная для домашнего труда, семейных и бытовых обязанностей, удовлетворения физиологических (питание, отдых и сон) и культурных потребностей (чтение, музыка, танцы и пр.).

Вредные условия труда – условия опасные для здоровья, превышающие официальные нормы и тем самым оказывающие вредное воздействие на организм работника или его потомство (влажность, сквозняки, запыленность, шумы, вибрация, радиация и пр.).

Гендерное разделение труда – распределение видов деятельности, профессий и трудовых функций между мужчинами и женщинами.

Деквалификация – частичная или полная утрата профессиональных знаний, умений и навыков, опыта и практики.

Деструктивные формы трудового поведения – несоответствие трудового поведения социальным нормам, трудовой культуре, обуславливающее производственную патологию, нарушение социально-психологического климата и напряженность в трудовом коллективе.

Дискриминация в сфере труда – ущемление прав и свобод, провозглашенных официально (Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ и пр.), ставящее субъектов в худшее положение по сравнению с другими, классифицируется по различным признакам и видам социально-трудовых отношений.

Деятельность – производство материальных и духовных благ, преобразование общественных условий и отношений, развитие самого человека, его знаний, способностей, умений, навыков.

Документ – средство закрепления различными способами на специальном материале (носителе) информации о фактах, событиях, явлениях объективной действительности и мыслительной деятельности человека. В социологических исследованиях это один из источников первичной эмпирической информации.

Домохозяйство – быт, самостоятельно организованный отдельным лицом или группой совместно проживающих лиц. Как объект социологического исследования чаще встречается семейное домохозяйство, основная функция которого – организация быта членов семьи.

Доход – 1) денежные или иные ценности, получаемые в результате какой-либо деятельности; 2) показатель результатов экономической деятельности; 3) дивиденды или проценты, выплачиваемые владельцам ценных бумаг.

Доходы населения – вознаграждение, которое получают люди со стороны общества и его институтов за свой статус и работу. Социально-экономическая категория, характеризует отношения в обществе по поводу присвоения, использования, распределения и перераспределения создаваемого продукта и представляет собой массу различных продуктов (благ). Доходы формируются за счет заработной платы, пенсий, пособий, стипендий, предпринимательской деятельности, от личного подсобного хозяйства. Русское слово «доход» происходит от старорусского «доходити» – приходите (от «ходить»).

Забастовка – 1) одна из форм протеста, борьбы за удовлетворение политических, экономических, социальных и иных требований; 2) форма проявления производственного конфликта; 3) организованное коллективное прекращение работы на одном или нескольких предприятиях на уровне отрасли, территории.

Закон – нормативно-правовой акт, принятый высшим органом государственной власти либо в результате непосредственного волеизъявления народа (например, референдума), регулирующий наиболее важные общественные отношения и обладающий высшей юридической силой по отношению к другим нормативным актам.

Занятость – участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми.

Занятые граждане – граждане, которые работают по трудовому договору (контракту) на условиях как полного, так и неполного рабочего времени, а также имеют иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ.

Имидж – (от англ. image – образ, представление) – целенаправленно и активно формируемый с помощью различных средств (СМИ и др.) эмоционально окрашенный привлекательный или непривлекательный образ человека-труда, руководителя, специалиста, лидера общественной организации или партии, призванный способствовать укреплению или ослаблению престижа, репутации, роста доверия или недоверия к нему.

Инициатива – (от лат. inicio – устремляться) – 1) предприимчивость, способность к самостоятельным действиям; 2) право на внесение проектов, предложений, идей в трудовую (политическую) деятельность, предопределяющее внедрение и использование новых технологий, эффективных методов производства и сбыта продукции.

Информация (от лат. information – ознакомление, разъяснение, представление) – сообщение, уведомление о положении дел, передаваемые людьми или средствами массовой информации (СМИ).

Инфраструктура социальная (от лат. infra – под, structura – строение) – устойчивая совокупность материально-вещественных элементов, обеспечивающих общие и специфические условия для рациональной организации основных видов деятельности человека в различных сферах общества.

Кадры – постоянный (штатный) состав работников предприятия, организации, учреждения. Кадры – ядро персонала, представленное компетентными и наиболее подготовленными работниками.

Качество – совокупность свойств, присущих определенному объекту.

Квалификация – это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности. По уровню квалификации рабочие делятся на: неквалифицированных, малоквалифицированных и высококвалифицированных, что определяется разрядами. Специалисты, в свою очередь, делятся по квалификационным категориям (1, 2, 3 или без категории).

Коллектив (от лат. collectivus – собирательный) – организационно оформленное объединение людей, складывающееся на основе совместной деятельности, скрепленное общностью интересов, целей, ориентиров и норм поведения, сплоченностью, солидарностью, сотрудничеством и взаимопомощью его членов.

Коллектив трудовой – основная экономическая, социальная и политическая ячейка общества, разновидность социального института и социальной общности, главная цель и задачи которой – производство материальных и духовных благ. Он рассматривается 1) как социальная общность (элемент социальной структуры) и 2) как социальная организация (вид общественного института).

Коллективный трудовой договор (от лат. colligere – собирать) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между трудовым коллективом (работниками предприятия) и работодателем (администрацией предприятия).

Компетенция (от лат. competere – добиваться, соответствовать, подходить) – 1) область вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен; 2) круг полномочий, какого-либо учреждения, лица или круг деловых вопросов, подлежащих чьему-либо ведению.

Компетентность – совокупность личностных качеств руководителя, общественного деятеля, органа власти, включающая высокий профессионализм, знание интересов и потребностей людей, ситуации, в которой он действует, умение анализировать систему социальных отношений, взаимодействие социальных институтов, предвидеть последствия тех или иных действий; социально-психологическая – способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающим миром в межличностных отношениях. Формируется в ходе освоения индивидом систем общения и включения в общественную деятельность. Факторы компетентности: образование, опыт, умение, профессиональная практика.

Компромисс (от лат. *compromissum* – соглашение) – договоренность между субъектами о разрешении противоречий, конфликтов между ними путем взаимных уступок.

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение, борьба) – столкновение интересов, целей, потребностей в процессе социального взаимодействия. Конфликты появляются на основе антагонизма, неприятия иной системы ценностей, негативного предубеждения по отношению к противнику.

Координация – (от лат. *co* – совместно и *ordination* – упорядочение) – одна из основных функций управления, обеспечивающая согласование, взаимосвязь, приведение в соответствие действий субъектов для достижения конкретных целей. Осуществляется в различных формах: переговоров, совещаний, переписки, бесед и т.п.

Коррупция – использование должностными лицами служебных прав и полномочий в целях личного обогащения. Коррупция подрывает моральный уровень общества, деформирует его понимание правопорядка, выполняет деструктивную, разрушительную роль в обществе.

Культура (от лат. *cultura* – возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание) – сфера человеческой жизнедеятельности, благодаря которой обеспечивается воспроизводство и изменение социальной жизни во всех ее основных проявлениях. Культура хранит и транслирует исторически накапливаемый социальный опыт.

Культура корпоративная – осознанные и неосознанные представления, разделяемые сотрудниками организации (фирмы, предприятия) и ее руководством, о групповых нормах поведения, традициях, способах деятельности, запретах, ожиданиях, о ее прошлом, настоящем и будущем.

Персонал – сотрудники организации, признающие и принимающие нормы, статусы, санкции, цели организации; выполняющие профессиональные обязанности; функционально включенные в общий процесс производства.

Профессиональные знания – совокупность основ технических знаний, необходимых для сознательного выполнения производственных работ и помогающие работнику в производственном росте. Они дают технологические знания, понимания смысла и правил выполнения работы.

Менеджмент – управление людьми, нацеленное на решение стоящих перед компанией задач. Планирование, организация, мотивация и контроль представляют основные инструменты менеджмента, обеспечивающие координацию деятельности производственных подразделений разных уровней для достижения определенных целей и задач предприятия.

Мотивация – (от лат. moveo – двигать, приводить в движение) – совокупность внутренних и внешних факторов, побуждающих работников к деятельности, направленной на достижение определенных целей.

Мотив – совокупность внутренних факторов, побуждающих работников к деятельности, направленной на достижение определенных целей.

Навыки – совокупность действий человека, достигших через различные формы обучения (многократное повторение, тренинг, деловая игра и т.п.) наивысшего уровня. Формирование навыков происходит в результате социализации личности, поэтому, чем более развит и образован человек, тем более он обладает навыками. Именно с их помощью люди преуспевают или не преуспевают в удовлетворении собственных потребностей.

Образование – 1) как социальный институт представляет систему, охватывающую совокупность статусов и ролей, норм и ценностей, социальных организаций (школ, институтов, университетов), отвечающую за передачу новым поколениям накопленного человечеством опыта, часть социализации личности в ходе ее становления и адаптации к определенным общественным отношениям; 2) целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества, государства; 3) элемент духовного производства, представляющий собой важнейший фактор движения и распределения знаний.

Организация – 1) основание, учреждение чего-либо; 2) учреждение, объединение, в том числе общественное; 3) планомерное,

продуманное устройство. В социологии организаций это понятие используется одновременно для обозначения социального процесса, специфического социального объекта и частной управленческой функции.

Организация труда – теория и практика построения различных элементов рабочего процесса, их взаимной увязки и адаптации к условиям данного предприятия.

Организация трудовая – разновидность социальной организации, которая создается для совместного выполнения трудовых – производственных, управленческих, распределительных функций.

Ответственность – качество социального объекта, организующее его социальные взаимодействия на основе сознательного творческого осуществления предъявляемых требований. По системе норм выделяются два основных вида ответственности – моральная и юридическая, по носителю – индивидуальная, групповая, общества.

Потребность – объективное стремление к потреблению каких-либо материальных или духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма, личности, группы и общества в целом. Формой реализации потребностей является интерес.

Производственные отношения – совокупность отношений между людьми, возникающих в процессе производства жизненных благ.

Простой труд – труд работника, не имеющего квалификации, т.е. неквалифицированный труд, состоящий из простых операций, в которых, как правило, преобладает физический труд.

Профессионализм – степень развития профессиональных качеств личности в рамках определенной специальности.

Профессия (от лат. profession – объявляю своим делом) – это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в любой отрасли производства.

Профотбор – процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования социальной и психофизиологической пригодности человека на выполнение той или иной работы.

Разделение труда – разделение функций, задач и сфер деятельности.

Содержание труда – это состав и объем трудовых функций работника по созданию продукта труда.

Содержательность труда – степень сложности и разнообразия трудовых функций работника, соотношение в них физического и умственного, ручного и механизированного труда, наличие элементов творчества, необходимый образовательный и профессионально-квалификационный уровень работника.

Сознание общественное – специфическая форма идеального отражения и духовного освоения действительности, целостное духовное явление, обладающее внутренней структурой, включающей в себя различные уровни (теоретическое, обыденное, индивидуальное, групповое, классовое), виды (экономическое, политическое, правовое, эстетическое, этическое), особое (массовое, национальное, общественное мнение) и превращенные (катастрофическое, иллюзорное, протестное и т.д.). Сознание развивается автономно, независимо, не всегда соответствуя социально-экономическим тенденциям.

Социальное управление – комплекс методов целенаправленного воздействия на отдельных работников, отдельную группу, целый коллектив.

Социология труда – специальная социологическая теория, предметом которой является исследование социальных резервов труда – экономического сознания и поведения работников с учетом специфики производственной среды.

Специальность – деление внутри профессии, требующее дополнительных навыков и знаний для выполнения работы на конкретном участке работы.

Сложный труд – это возведенный в степень простой труд, высококвалифицированный, насыщенный творческими решениями.

Стиль руководства – проявление личных качеств руководителя в его отношениях с подчиненными, в способах решения деловых проблем. Основные стили управления: авторитарный, демократический. Стиль руководства тесно связан с культурой управления.

Стимул (от лат. stimulus – остроконечная палка, которой погоняли животных) внешнее побуждение к какому-либо действию. Стимулом могут быть как наказание, так и поощрение.

Стимулирование – опосредствованный метод воздействия на поведение человека через использование его мотивации.

Субвенция – сумма, выделяемая на определенный срок из бюджета вышестоящего уровня на конкретные цели для выравнивания социально-экономического развития соответствующего национально-государственного или административно-территориального образования.

Субъект трудового процесса – «человек-труда» (работник).

Формы оплаты труда – повременная, сдельная, тарифная, аккордная и т.д.

Технология (от гр. *techne* – мастерство, умение, искусство и *logos* – понятие, учение) – совокупность приемов и методов воздействия на вещественную, энергетическую и информационную структуру предметов труда. Различаются традиционные и современные технологии.

Труд – деятельность человека, направленная на развитие и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, необходимые для удовлетворения его потребностей. Труд – источник богатства. Это первое обязательное условие существования человека.

Трудовое поведение – сознательные целенаправленные действия и поступки работника, соответствующие его профессиональному потенциалу, а также интересам и потребностям предприятия.

Умения – это элементы деятельности, позволяющие что-либо делать с высоким качеством, например, точно и правильно выполнять действие, операцию, серию действий или операций. В целом умения представляют собой сознательно контролируемые элементы деятельности, по крайней мере, в основных промежуточных пунктах и конечной цели.

Условия труда – комплекс факторов, воздействующих на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Источник: Материалы данного учебника; Социологическая энциклопедия. в 2-х т. М., 2003.; Тезаурус социологии: темат. слов-справ./Под ред. Ж.Т. Тощенко. М., 2009.

Динамика эмпирических данных, отражающих социальные процессы в сфере труда

Таблица 1

Трудовой потенциал России (тыс. чел.)

	1992 г.	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Экономически активное население – всего	75060	70740	72770	73432	74167	75159	75737	75658	75448
в том числе:									
занятые в экономике – всего	71171	64055	65070	68169	68855	70571	70965	69285	69803
в %	94,8	90,5	89,4	92,8	92,8	93,9	93,7	91,6	92,5
в том числе: мужчины	39197	37338	37631	37274	37808	38103	38680	38527	38578
женщины	35863	33401	35139	36158	36660	37056	36876	37131	36870

Источник: Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С. 93–94.

Таблица 2

Распределение предприятий и организаций по формам собственности (на конец года)

	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Число предприятий и организаций, тыс.								
Всего	2249,5	3346,5	4767,3	4506,6	4674,9	4771,9	4907,8	4823,3
в том числе по формам собственности:								
государственная	322,2	150,8	160,4	149,3	141,7	135,0	129,9	119,4
в % к итогу	14,3	4,3	3,4	3,3	3,0	2,8	2,6	2,5
муниципальная	197,8	216,6	252,1	264,3	262,7	257,6	253,0	246,4
в % к итогу	8,8	6,4	5,3	5,9	5,6	5,4	5,2	5,1
частная	1425,5	2509,6	3837,6	3638,8	3855,4	3975,5	4128,1	4103,6
в % к итогу	63,4	75,8	80,5	80,7	82,5	83,3	84,1	85,1

Источник: Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С. 185.

Таблица 3

Число убыточных организаций по видам экономической деятельности

	2003		2005 г.		2009 г.		2010 г.	
	Число убыточных организаций	%	Число убыточных организаций	%	Число убыточных организаций	%	Число убыточных организаций	%
Всего в экономике	54839	43,0	39406	36,4	25147	32,0	17764	27,8
в том числе:								
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13343	53,3	8657	42,3	2473	29,3	2079	27,5
Рыболовство, рыбоводство	272	54,9	211	49,6	67	26,9	48	23,1
Добыча полезных ископаемых	635	48,2	530	40,4	640	43,7	390	32,4
Обрабатывающие производства	9740	43,4	6969	36,6	5451	34,7	3898	27,9
Гостиницы и рестораны	955	36,7	600	27,7	559	33,8	385	24,5
Транспорт, связь	3469	46,4	2661	40,6	2053	37,9	1933	35,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	7913	39,8	6066	35,6	4216	31,1	2289	25,5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	136	34,5	63	26,2	32	29,4	17	17,9
Здравоохранение предоставление социальных услуг	458	36,0	332	27,0	291	26,8	277	27,6
Образование	984	38,5	654	31,0	394	23,6	294	15,8

Источник: Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С.447 – 448.

Таблица 4

Численность приватизированных предприятий по формам собственности

	1993	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего	42994	10152	2274	491	444	302	260	366	217
в том числе по формам собственности:									
федеральная	7063	5685	170	112	98	73	26	140	97
субъектов РФ	9621	5112	274	226	254	115	135	87	56
муниципальная	26340	11108	1830	153	92	114	99	139	64

Источник: Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С.195 – 197.

Таблица 5

Среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности (тыс. чел.)

	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего в экономике	71905	66330	64517	66792	67174	68019	68474	67343	67567
в том числе по формам собственности:									
государственная, муниципальная	49660	27945	24371	22499	22038	21796	21530	21097	20891
в %	69,1	42,2	37,8	33,7	32,8	32,1	31,5	31,3	30,9
частная	13887	22750	29776	36178	37223	38327	39110	38894	39459
в %	19,3	34,3	46,1	54,1	55,4	56,3	57,1	57,8	58,4

Окончание табл. 5

	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	583	474	526	382	383	375	358	329	316
в %	0,8	0,7	0,8	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
смешанная российская	7580	14736	8114	5202	4855	4591	4274	3871	3716
в %	10,5	22,2	12,6	7,8	7,2	6,7	6,2	5,7	5,5
иностранная, совместная российская и иностранная	195	425	1730	2531	2675	2930	3202	3182	3185
в %	0,3	0,6	2,7	3,8	4,0	4,3	4,7	4,7	4,7

Источник: Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С.95.

Таблица 6

Распределение численности экономически активного населения по возрастным группам

	Всего в тыс. чел.	В том числе в возрасте, лет										Средний возраст, лет
		до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше	
2000	72332	2206	7444	8851	8462	10845	11295	9997	6908	3067	3258	38,7
2001	71411	1900	7451	8942	8365	10168	11297	100064	7661	2666	2897	38,7
2002	72421	2046	7410	9198	8538	9628	11349	10184	8101	2853	3114	38,9
2003	72835	1919	7429	9268	8738	9108	11283	10371	8391	3318	3013	39,0
2004	72909	1875	7388	9388	8917	8688	10939	10939	10571	8520	3904	39,1
2005	73811	1879	7590	9540	9083	8506	10536	10524	8748	4793	2612	39,2

Продолжение табл. 6

	Всего в тыс. чел.	В том числе в возрасте, лет										Средний возраст, лет
		до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше	
2006	74156	1710	7607	9646	9331	8592	9957	10781	8983	5231	2316	39,3
2007	75060	1593	7758	9905	9320	8718	9484	10962	9106	5636	2578	39,4
2008	75892	1565	8283	9927	9455	8959	9019	10843	9316	5798	2727	39,3
2009	75524	1075	7919	10320	9500	9000	8706	10699	9502	5969	2835	39,6
Мужчины												
2000	37499	1238	4091	4776	4465	5522	5548	4855	3360	1800	1845	38,5
2001	36905	1117	4077	4865	4455	5164	5541	4864	3710	1556	1577	38,4
2002	36997	1139	4009	4879	4480	4855	5612	4900	3859	1547	1718	38,6
2003	37206	1092	4040	4933	4584	4614	5568	4961	4031	1825	1558	38,7
2004	37079	1078	4025	4974	4645	4351	5353	5018	4035	2142	1458	38,8
2005	37511	1141	4133	5071	4715	4303	5154	5009	4112	2490	1384	38,8
2006	37627	996	4143	5073	4827	4299	4864	5121	4207	2839	1258	39,0
2007	37975	931	4181	5266	4853	4367	4634	5227	4228	2965	1322	39,0
2008	38770	920	4547	5352	4906	4553	4391	5152	4370	3166	1412	38,9
2009	38501	667	4367	5566	4941	4543	4266	5093	4440	3195	1423	39,1
Женщины												
2000	34833	968	3354	4075	3998	5323	5746	5142	3548	1268	1413	38,9
2001	34506	783	3374	4097	3910	5004	5756	5201	3952	1111	1320	39,1
2002	35423	907	3401	4319	4058	4773	5737	5284	4241	1307	1396	39,2
2003	35629	827	3388	4335	4154	4494	5715	5410	4359	1493	1455	39,4

	Всего в тыс. чел.	В том числе в возрасте, лет										
		до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и старше	Средний возраст, лет
2004	35831	797	3363	4413	4272	4337	5586	5553	4485	1763	1261	39,5
2005	36300	737	3457	4469	4369	4203	5382	5516	4636	2303	1228	39,7
2006	36529	715	3464	4573	4504	4294	5094	5660	4777	2392	1058	39,7
2007	37085	662	3577	4640	4468	4351	4849	5734	4876	2671	1256	39,9
2008	37122	645	3736	4575	4549	4406	4627	5690	4946	2633	1314	39,8
2009	37023	408	3551	4754	4559	4457	4440	5606	5062	2774	1412	40,1

Источник: Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010: Стат. Сб./Росстат. – М., 2010. С.19.

Таблица 7

Распределение численности занятых в экономике по уровню образования (тыс. чел.)

	Всего	В том числе имеют образование						
		Высшее профессиональное	Неполное высшее профессиональное	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее	Не имеют основного общего
2000	65273	14164	2981	18675	7166	15330	5661	1296
2001	65124	15738	1614	20244	7629	14752	4540	606
2002	66266	15769	1655	21308	7379	15346	4311	498
2003	67152	15821	1389	17975	11058	15399	4591	560

Продолжение табл. 7

	Всего	В том числе имеют образование						
		Высшее профессиональное	Неполное высшее профессиональное	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее	Не имеют основного общего
2004	67134	16739	1334	17521	11823	15174	4180	362
2005	68603	16957	1304	17452	12520	15598	4314	458
2006	69157	17733	1210	17699	12482	15611	4065	356
2007	70814	19677	1077	18345	12475	15192	3738	309
2008	70603	19707	1152	18738	13599	14181	2903	322
2009	69362	20083	–	19087	12947	13940	3127	178
Мужчины								
2000	33754	6738	1430	8496	4248	8743	3352	748
2001	33527	7384	804	9078	4830	8275	2785	371
2002	33709	7156	809	9645	4624	8589	2626	261
2003	34199	7290	688	7382	6810	8751	2972	305
2004	34177	7698	627	7082	7473	8498	2609	189
2005	34710	7747	624	6917	7899	8680	2572	271
2006	34996	8212	590	6940	7615	8921	2524	194
2007	35704	8983	510	7464	7720	8569	2274	184
2008	35869	9051	524	7664	8665	7982	1803	180
2009	35275	9117	–	7922	8127	8120	1888	102
Женщины								
2000	31519	7426	1551	10179	2918	6588	2309	548
2001	31596	8354	810	11166	2799	6478	1755	235
2002	32557	8613	846	11663	2755	6757	1685	238
2003	32953	8531	700	10593	4248	6647	1979	255

Окончание табл. 7

	Всего	В том числе имеют образование						Не имеют основного общего
		Высшее профессиональное	Неполное высшее профессиональное	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее (полное) общее	Основное общее	
2004	32958	9041	708	10439	4350	6676	1571	173
2005	33893	9210	680	10535	4621	6917	1742	187
2006	34161	9521	620	10760	4867	6690	1541	162
2007	35110	10694	567	10882	4755	6623	1464	125
2008	34734	10655	629	11074	4935	6200	1100	142
2009	34086	10966	–	11165	4821	5820	1238	76

Источник: Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010: Стат. Сб./Росстат. М., 2010. С. 45.

Таблица 8

Распределение численности занятых в экономике по семейному положению (тыс. чел.)

	Всего	в том числе:			
		Состоит в браке	Холосты, не замужем	Вдовцы, вдовы	Разведены
2000	65273	44764	10582	2434	7493
2001	65124	45077	10439	2512	7095
2002	66266	45547	10767	2525	7426
2003	67152	45592	11346	2511	7704
2004	67134	45744	11349	2596	7445
2005	68603	46136	12233	2717	7517
2006	69157	46015	12667	2523	7952
2007	70814	47754	12937	2597	7525
2008	70603	48664	11897	2790	7251

Окончание табл. 8

	Всего	в том числе:			
		Состоит в браке	Холосты, не замужем	Вдовцы, вдовы	Разведены
2009	69362	46138	12137	2917	8169
Мужчины					
2000	33754	24482	6250	499	2524
2001	33527	24522	6258	462	2285
2002	33709	24566	6296	436	2411
2003	34199	24653	6636	445	2465
2004	34177	24727	6729	426	2295
2005	34710	24721	7146	415	2427
2006	34996	24696	7285	427	2589
2007	35704	25386	7505	438	2375
2008	35869	26380	6784	486	2218
2009	35275	25184	7175	472	2445
Женщины					
2000	31519	20282	4332	1936	4969
2001	31596	20556	4181	2050	4810
2002	32557	20981	4471	2090	5016
2003	32953	20938	4710	2066	5239
2004	32958	21017	4620	2170	5151
2005	33893	21415	5086	2302	5089
2006	34161	21319	5382	2096	5363
2007	35110	22368	5432	2159	5151
2008	34734	22284	5113	2304	5033
2009	34086	20954	4963	2446	5724

Источник: Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010: Стат. Сб./Росстат. М., 2010. С. 51.

Таблица 9

Численность иностранных работников, осуществлявших трудовую деятельность в России (тыс. чел.)

	Тыс. человек					В процентах от общей численности				
	1995	2000	2005	2009	2010	1995	2000	2005	2009	2010
Всего	281,1	213,3	702,5	2223,6	1640,8	100	100	100	100	100
в том числе:										
из стран СНГ	134,4	106,4	343,7	1645,1	1246,9	47,8	49,9	48,9	74,0	76,0
Азербайджан	1,3	3,3	17,3	60,7	40,3	0,5	1,5	2,5	2,7	2,5
Армения	6,1	5,5	26,2	82,0	59,8	2,2	2,6	3,7	3,7	3,6
Грузия	7,0	5,2	4,3	–	–	2,5	2,4	0,6	–	–
Казахстан	2,1	2,9	4,1	11,2	8,3	0,7	1,4	0,6	0,5	0,5
Киргизия	0,7	0,9	16,2	156,1	117,7	0,2	0,4	2,3	7,0	7,2
Республика Молдова	6,7	11,9	30,6	101,9	72,2	2,4	5,6	4,4	4,6	4,4
Таджикистан	1,5	6,2	52,6	359,2	268,6	0,5	2,9	7,5	16,2	16,4
Туркмения	0,1	0,2	1,5	2,4	1,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1
Узбекистан	3,6	6,1	49,0	666,3	511,5	1,3	2,9	7,0	30,0	31,2
Украина	94,2	64,1	141,8	205,3	167,3	33,5	30,1	20,2	9,2	10,2
Из стран дальнего зарубежья	146,6	106,9	358,7	577,3	392,0	52,2	50,1	51,1	26,0	23,9
Вьетнам	3,2	13,3	55,6	97,5	46,0	1,1	6,2	7,9	4,4	2,8
Китай	26,5	26,2	160,6	269,9	186,5	9,4	12,3	22,9	12,1	11,4
Корейская Народно-Демократическая Республика	15,0	8,7	20,1	37,7	36,5	5,3	4,1	2,9	1,7	2,2
США	2,0	1,8	2,9	5,0	4,3	0,7	0,9	0,4	0,2	0,3
Турция	36,2	17,8	73,7	77,2	45,7	12,9	8,4	10,5	3,5	2,8

Источник: Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С.102.

Таблица 10

Среднемесячная заработная плата работников организаций

	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Среднемесячная начисленная заработная плата в ценах соответствующего года								
Руб.	472392	2223	8555	10634	13593	17290	18638	21193
Долл. США (исходя из среднегодового официального курса доллара США)	103	79	303	391	532	697	588	698

С 2000 г. – в масштабе цен, действующих с 1 января 1998 г.

Источник: Россия в цифрах.2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С.124.

Таблица 11

Забастовки

Годы	Число организаций, на которых проходили забастовки	Численность работников, участвующих в забастовках		Количество времени, не отработанного участвовавшими в забастовках работниками, человеко-дней		Число неотработанных дней в среднем на одного участника забастовки
		Тыс., человек	В среднем на одну организацию, человек	Тыс,	В среднем на одну организацию	
1992	6273	357,6	57	1893,3	302	5,3
1995	8856	489,4	55	1367,0	154	2,8
2000	817	30,9	37	236,4	289	7,6
2005	2575	84,6	33	85,9	33	1,0
2006	8	1,2	149	9,8	1231	8,3
2007	7	2,9	413	20,5	2922	7,1
2008	4	1,9	480	29,1	7270	15,1
2009	1	0,01	0,01	0,1	0,1	12,2

Источник: Россия в цифрах.2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С. 108.

Таблица 12

Какое из следующих мнений о забастовках Вам ближе всего?

	1998	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Забастовка – единственный способ добиться удовлетворения своих требований	17	13	14	15	14	14	12	13
Забастовка – нормальное средство решения назревших проблем	12	13	19	20	20	21	16	17
Забастовка – крайняя мера, но в нынешних условиях ее бывает невозможно избежать	44	30	29	34	30	33	29	33
Забастовками ничего нельзя добиться	5	33	29	23	23	17	30	25
Забастовке в нашей стране недопустимы	14	5	4	3	3	6	5	6
Затруднились ответить	8	6	6	4	9	9	7	6

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 63.

Таблица 13

Травматизм на производстве (человек)

	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом: всего, тыс,	364	271	152	78	71	66	58	46	48
на 1000 работающих	6,2	5,5	5,1	3,1	2,9	2,7	2,5	2,1	2,2
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом: всего	7655	6789	4404	3091	2900	2986	2550	1967	2004
на 1000 работающих	0,131	0,138	0,149	0,124	0,119	0,124	0,109	0,090	0,094

Источник: Россия в цифрах.2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С. 108.

Таблица 14

Профессиональные заболевания (отравления) (человек)

	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием (отравлением): всего	10624	11367	9280	8156	7715	7501	7265	8081	7671
на 10 тыс. работающих	1,88	1,89	1,81	1,69	1,60	1,54	1,47	1,70	...

По данным Минздравсоцразвития России

Источник: Россия в цифрах.2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С.109.

Таблица 15

Число учреждений культурно-досугового типа (тыс.)

	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Всего	66,0	59,9	54,8	51,4	49,5	49,5	48,4	47,4
в том числе:								
в городских поселках городского типа	7,7	7,3	6,7	6,2	5,8	5,6	5,6	5,6
в сельской местности	58,3	52,6	48,1	45,2	43,7	43,9	42,9	41,8

Источник: Россия в цифрах.2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С.156.

Таблица 16

Жилищные условия населения (на конец года, общая площадь жилых помещений)

	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Весь жилищный фонд:									
Всего млн. м кв.	2492	2645	2787	2955	3003	3060	3116	3177	3238
в среднем на одного жителя, м кв.	16,8	18,0	19,2	20,9	21,3	21,5	22,0	22,4	22,8

Источник: Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С. 130.

Таблица 17

Образовательные учреждения

	1993	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Начального профессионального образования									
Число образовательных учреждений всего	4273	4166	3893	3392	3207	3194	2860	2644	2356
Число обучающихся всего, тыс. чел.	1742	1689	1679	1509	1413	1256	1115	1035	1007
Принято на обучение, тыс. чел.	1007	928	845	688	630	586	541	543	609
Выпущено квалифицированных рабочих, тыс. чел.	922	841	763	703	680	656	605	538	581
Среднего профессионального образования									
	1993/ 1994	1995/ 1996	2000/ 2001	2001/ 2002	2001/ 2002	2001/ 2002	2001/ 2002	2001/ 2002	2001/ 2002
Число образовательных учреждений всего	2607	2634	2703	2905	2847	2799	2784	2866	2850
в том числе: государственных и муниципальных	2607	2612	2589	2688	2631	2566	2535	2564	2586
негосударственных	--	22	114	217	216	233	249	302	264
Численность студентов всего, тыс. чел.	1994	1930	2361	2591	2514	2408	2244	2142	2126
Принято на обучение, тыс. чел.	644	669	867	854	799	770	703	694	705
Выпущено специалистов, тыс. чел.	546	474	579	684	700	699	671	631	572
высшего профессионального образования									
Число образовательных учреждений всего	626	762	965	1068	1090	1108	1134	1114	1115
в том числе: государственных и муниципальных	548	569	607	655	660	658	660	662	653

Окончание табл. 17

	1993	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
негосударственных	78	193	358	413	430	450	474	452	462
Численность студентов всего, тыс. чел.	2613	2791	4741	7064	7310	7461	7513	7419	7050
Принято на обучение, тыс. чел.	590	681	1292	1640	1658	1682	1642	1544	1399
Выпущено специалистов, тыс. чел.	445	403	635	1151	1255	1336	1358	1442	1468

Источник: Россия в цифрах.2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. С.138 – 144.

Таблица 18

Отношение к профессии у молодежи и старшего поколения
(1997, молодежь – 1974 чел.; старшее поколение – 774 чел., в % к числу опрошенных)

Профессия	Считают наиболее престижными		Считают наиболее доходными	
	Молодежь	Старшее поколение	Молодежь	Старшее поколение
Юрист, адвокат, нотариус	43,1	33,9	22,5	15,8
Экономист	18,6	13,2	7,9	6,7
Банкир, финансист	27,0	31,5	29,4	32,8
Менеджер	10,5	9,0	8,2	8,5
Бизнесмен, коммерсант	12,7	15,2	37,4	37,0
Госслужащий	9,6	15,2	9,8	11,9
Врач	9,2	11,1	2,2	5,4
Певец, актер	5,4	4,1	2,1	1,3
Журналист	2,6	1,3	–	–
Военный	2,6	2,1	2,2	2,6
Криминал, проститутки	–	–	5,9	7,2

Источник: Россия на рубеже веков. М., 2000. С. 94–95.

Таблица 19

Как изменилось качество работы системы образования в России за последний год?

	2005	2006	2007	2008	2009
Значительно улучшилось	3	3	2	4	1
Несколько улучшилось	13	17	20	19	9
Не изменилось	37	44	45	47	35
Несколько ухудшилось	21	15	15	15	20
Значительно ухудшилось	13	7	6	5	9
Затрудняюсь ответить	13	14	13	10	26

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 70.

Таблица 20

Удовлетворены ли Вы системой здравоохранения в России?

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Определенно, да	2	3	2	2	3	2	3	2
Скорее, да	9	11	9	10	14	13	15	13
Ни да, ни нет	23	20	21	19	21	20	23	22
Скорее, нет	39	36	36	36	34	36	36	35
Определенно, нет	23	29	29	32	26	27	22	25
Затруднились ответить	4	2	3	2	2	3	1	4

Источник: Общественное мнение. 2009 С.66.

Таблица 21

Наличие предметов длительного пользования в домашних хозяйствах (по материалам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств, на конец года; на 100 домохозяйств; штук)

	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Телевизоры	134	124	138	144	149	154	160
Видеомагнитофоны, видеокамеры	15	48	66	67	62	60	58
Музыкальные центры	2	12	34	36	38	38	39
Персональные компьютеры	–	6	26	33	42	47	54
Холодильники, морозильники	116	113	117	118	119	121	123
Стиральные машины	100	98	97	99	100	100	101
Электропылесосы	77	82	84	87	88	89	92
Швейные, вязальные машины	74	73	60	58	57	54	53
Легковые автомобили	18	27	33	35	40	44	47

Источник: Россия в цифрах.2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. 129 с.

Таблица 22

Число общественных объединений, политических партий и некоммерческих организаций, зарегистрированных в Российской Федерации

	1998	1999	2009	2010
Общественные объединения всего	158	150	6218	114392
в том числе: политические партии	13	5	–	7
профсоюзные союзы	4	9	364	40801
Некоммерческие организации	–	–	8974	83881

Источник: Российский статистический ежегодник: Стат. Сб. /Госкомстат России. М., 1999 24 с.; Россия в цифрах: Крат. Стат. Сб. /Госкомстат России. М., 2000. 48 с.; Россия в цифрах.2011: Крат. стат. сб./Росстат М., 2011. 64 с.

Таблица 23

**В чем заключаются Ваши основные претензии к деятельности нынешнего правительства России?
(в % от общего числа опрошенных)**

	1999	2000	2001	2202	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010
Не может справиться с ростом цен, падением доходов населения,	25	36	47	49	48	53	48	48	61	51	50
Не может обеспечить людей работой	18	25	29	30	27	34	36	33	29	36	32
Не заботится о социальной защите населения	16	30	33	42	45	43	39	38	38	29	32
Не может справиться с кризисом в экономике	20	22	24	22	21	24	26	22	26	28	18
Нет продуманной программы экономического развития России	14	23	16	21	15	18	22	18	15	19	15
Коррупцировано, действует в своих собственных интересах	3	13	17	18	20	19	21	23	23	24	20
Действует в интересах крупного бизнеса	2	9	5	11	9	7	11	9	11	8	13

Источник: Социология власти. 2011. № 1. С. 211–212.; Материалы опроса Аналитического центра Юрия Левады (Левада-Центр), проведенного в 2010 г. по репрезентативной выборке 1593 россиян в возрасте 18 лет и старше в 127 населенных пунктах 44 регионов страны. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

Таблица 24

Какие из следующих проблем нашего общества тревожат Вас больше всего
и Вы считаете их самыми острыми?
(дайте не более 5–6 ответов, в % от общего числа опрошенных)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Рост цен	71	70	81	75	71	81
Бедность, обнищание большинства населения	55	52	50	42	51	59
Рост безработицы	36	33	27	57	47	40
Коррупция, взяточничество	23	25	23	23	28	31
Резкое расслоение на богатых и бедных, несправедливое распределение доходов	32	32	34	28	29	31
Кризис в экономике, спад производства в промышленности и сельском хозяйстве	31	31	31	48	36	30
Кризис морали, культуры, нравственности	26	21	30	24	28	29
Недоступность многих видов медицинского обслуживания	30	32	33	26	27	25
Рост наркомании	25	28	26	19	26	24
Рост платности, недоступность образования	28	29	26	21	16	18
Рост числа уголовных преступлений	29	26	23	19	20	18
Засилье, произвол чиновников	10	10	9	8	14	16
Угроза взрывов и других террористических актов в том месте, где Вы живете	12	6	7	4	6	16
Слабость государственной власти	14	12	8	9	11	10
Наплыв приезжих, мигрантов	11	11	8	9	10	10
Рост национализма, ухудшение межнациональных отношений	8	8	6	6	7	9
Грубость, жестокость работников правоохранительных органов власти (милиции)	8	9	6	7	12	9

Окончание табл. 24

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Невозможность добиться правды в суде	5	6	5	5	6	8
Задержки в выплате заработной платы, пенсий, пособий и т.д.	6	2	3	10	7	4
Ограничение гражданских прав, демократических свобод (свободы слова, печати, передвижения и т.д.	2	1	1	2	3	3
Конфликты между различными ветвями власти на различных уровнях	4	2	2	3	2	3
Затрудняюсь ответить	1	2	2	1	2	6

Источник: Социология власти. 2011. № 3. С.208-209. Материалы опроса Аналитического центра Юрия Левады (Левада-Центр), проведенного в 2010 г. по репрезентативной выборке 1600 россиян в возрасте 18 лет и старше в 130 населенных пунктах 45 регионов страны. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

Таблица 25

Какое настроение, по Вашему мнению, преобладает сегодня в нашей стране – спокойное или тревожное? (в % от общего числа опрошенных)

Варианты ответов	Года	
	2010	2011
Спокойное	30	23
Тревожное	51	63
Затрудняюсь ответить	19	15

Источник: Социология власти № 3. 2011. – 209 с. Материалы фонда «Общественное мнение», проведенного в 2011 г. по репрезентативной выборке 1500 россиян в возрасте 18 лет и старше в 100 населенных пунктах 43 регионов страны.

Таблица 26

Какое настроение, по Вашему мнению, преобладает сегодня среди Ваших родных и близких, коллег, знакомых – спокойное или тревожное? (в % от общего числа опрошенных)

Варианты ответов	Года	
	2010	2011
Спокойное	42	37
Тревожное	45	49
Затрудняюсь ответить	13	14

Источник: Социология власти № 3. 2011. – 209 с. Материалы фонда «Общественное мнение», проведенного в 2011 г. по репрезентативной выборке 1500 россиян в возрасте 18 лет и старше в 100 населенных пунктах 43 регионов страны.

Таблица 27

Какое Вы оцениваете Ваше настроение в последнее время – как спокойное или тревожное? (в % от общего числа опрошенных)

Варианты ответов	Года	
	2010	2011
Спокойное	46	43
Тревожное	45	50
Затрудняюсь ответить	9	7

Источник: Социология власти № 3. 2011. – 209 с. Материалы фонда «Общественное мнение», проведенного в 2011 г. по репрезентативной выборке 1500 россиян в возрасте 18 лет и старше в 100 населенных пунктах 43 регионов страны.

Таблица 28

Если Ваши трудовые права нарушались, то каким способом защиты своих прав Вы прибегали? (закрытый вопрос, любое число ответов, в % от тех, кто работает)

	2004	2005	2007	2008
Обращался к начальству по месту работы	21	16	17	21
Сменил место работы	7	2	7	12
Использовал личные связи (помощь друзей, знакомых, родственников)	5	4	5	6
Обращался в суд	5	1	4	5
Обращался в профсоюз, совет трудового коллектива	4	2	3	4
Стал меньше работать (не платят по справедливости – нечего стараться)	5	4	2	3
Участвовал в митингах, забастовках, других акциях протеста	2	3	1	2
Отстаивал свои права силой и угрозой силы	1	1	1	1
Вынужден был давать деньги, подарки	1	1	1	2
Другое	3	3	2	2
Ни к каким способам не прибегал	53	67	60	45
Затрудняюсь ответить	5	7	7	10

Источник: Материалы всероссийского опроса ВЦИОМ, проведенного в 2008 г. Опрошено 1600 человек в 140 населенных пунктах в 42 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

Таблица 29

Кто на Вашем предприятии в наибольшей степени защищает интересы и права работников? (закрытый вопрос, не более двух ответов, в % от тех, кто работает)

	2005	2007	2008
Дирекция предприятия	22	23	19
Непосредственные руководители подразделений (начальники производств, цехов, смен)	16	17	12
Профсоюзная организация	8	8	8
Трудовая инспекция, органы Гостехнадзора, Санэпиднадзора	2	4	5
Совет трудового коллектива, забастовочный и стачечный комитеты	4	3	3
Специально выбранный представитель трудового коллектива	4	3	4
Другое	2	2	2
Никто реально не защищает	41	42	42
Затрудняюсь ответить	7	7	14

Источник: Материалы всероссийского опроса ВЦИОМ, проведенного в 2008 г. Опрошено 1600 человек в 140 населенных пунктах в 42 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

Таблица 30

Кто на Вашем предприятии в наибольшей степени защищает интересы и права работников? (2008 г., закрытый вопрос, не более двух ответов, в % от тех, кто работает)

	Все опрошенные	Члены профсоюза	Не члены профсоюза
Дирекция предприятия	19	20	20
Непосредственные руководители подразделений (начальники производств, цехов, смен)	12	11	12
Профсоюзная организация	8	21	3
Трудовая инспекция, органы Гостехнадзора, Санэпиднадзора	5	6	4
Совет трудового коллектива, забастовочный и стачечный комитеты	3	5	3

Окончание табл. 30

	Все опро- шенные	Члены про- фсоюза	Не члены профсоюза
Специально выбранный представитель трудового коллектива	4	5	3
Другое	2	0	2
Никто реально не защищает	42	40	44
Затрудняюсь ответить	14	4	14

Источник: Материалы всероссийского опроса ВЦИОМ, проведенного в 2008 г. Опрошено 1600 человек в 140 населенных пунктах в 42 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4% .

Таблица 31

**Какая форма отношений между работником и работодателем лично Вас устроила бы больше всего?
(2008 г., закрытый вопрос, не более двух ответов, в % от тех, кто работает)**

	2005	2007	2008
Отношения работника и работодателя должны полностью определяться государством	41	41	34
Работник лично договаривается с работодателем по всем вопросам и все зависит только от его профессиональных качеств и умения самому постоять за свои интересы	29	21	23
Государство обеспечивает минимальные гарантии работникам, остальное решается совместно работодателем и профсоюзом и распространяется на всех работников	13	17	16
Государство обеспечивает минимальные гарантии работникам, остальное полностью определяется работодателем	8	11	12
Затрудняюсь ответить	9	9	14

Источник: Материалы всероссийского опроса ВЦИОМ, проведенного в 2008 г. Опрошено 1600 человек в 140 населенных пунктах в 42 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4% .

Таблица 32

Какая форма отношений между работником и работодателем лично Вас устроила бы больше всего?
(2008 г., закрытый вопрос, не более двух ответов, в % от тех, кто работает)

	Все опрошенные	Члены профсоюза	Не члены профсоюза
Дирекция предприятия	34	41	33
Отношения работника и работодателя должны полностью определяться государством	12	11	12
Работник лично договаривается с работодателем по всем вопросам и все зависит только от его профессиональных качеств и умения самому постоять за свои интересы	23	16	25
Государство обеспечивает минимальные гарантии работникам, остальное решается совместно работодателем и профсоюзом и распространяется на всех работников	16	26	13
Государство обеспечивает минимальные гарантии работникам, остальное полностью определяется работодателем	12	7	14
Затрудняюсь ответить	14	10	14

Источник: Материалы всероссийского опроса ВЦИОМ, проведенного в 2008 г. Опрошено 1600 человек в 140 населенных пунктах в 42 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

Таблица 33

Численность официальных безработных на муниципальном уровне
(% от численности населения трудоспособного возраста)

Регион	Всего			Города			Районы		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Российская Федерация	3,5	2,8	2,6	3,0	2,4	2,3	4,4	3,4	3,0
Центральный регион									
Владимирская обл.	10,4	7,7	4,4	8,0	5,7	4,1	14,2	10,9	5,0

Регион	Всего			Города			Районы		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Калужская обл.	3,0	1,7	1,8	2,8	1,6	1,8	3,2	1,8	1,8
Рязанская обл.	1,7	1,5	1,7	2,3	1,8	2,2	1,1	1,1	1,2
Центр Черноземья									
Белгородская обл.	1,2	1,1	1,3	1,7	1,3	1,9	0,5	0,7	0,6
Волго-Вятский регион									
Республика Марий Эл	7,1	3,2	3,8	9,5	2,9	4,5	4,9	3,5	3,1
Нижегородская обл.	3,0	2,5	2,3	2,4	2,0	1,9	4,2	3,7	3,1
Поволжье									
Республика Татарстан	2,3	2,6	2,9	2,2	2,3	2,6	2,6	3,2	3,6
Волгоградская обл.	2,6	1,4	1,5	2,6	1,4	1,6	2,6	1,4	1,4
Саратовская обл.	3,7	1,7	1,4	3,5	1,8	1,6	4,1	1,6	1,1
Северный Кавказ									
Краснодарский край	2,1	1,6	1,1	1,8	1,5	1,1	2,5	1,7	1,1
Ставропольский край	2,2	1,3	1,2	2,2	1,5	1,5	2,1	1,1	0,9
Урал									
Республика Башкортостан	2,7	2,9	3,3	3,0	3,1	3,9	2,0	2,2	2,1
Челябинская обл.	2,1	1,7	1,7	1,8	1,6	1,7	3,1	2,2	2,0
Свердловская обл.	3,1	2,5	2,6	2,6	2,2	2,5	4,9	3,7	3,1
Западная Сибирь									
Кемеровская обл.	2,3	1,6	2,1	2,2	1,6	1,9	2,5	1,8	2,7
Новосибирская обл.	1,7	1,2	1,2	1,5	1,2	1,3	2,0	1,4	1,0
Восточная Сибирь									

Окончание табл. 33

Регион	Всего			Города			Районы		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Красноярский край	3,5	3,6	4,0	2,8	2,9	3,3	4,8	4,7	5,3
Иркутская обл.	3,1	2,2	2,1	2,7	1,9	1,8	4,2	2,9	3,0
Хабаровский край	4,6	3,2	3,9	2,9	1,7	2,2	7,8	6,1	7,2
Дальний Восток									
Приморский край	3,6	2,9	2,5	2,5	2,2	1,7	5,7	4,4	4,1
Сахалинская обл.	3,2	3,2	4,9	2,5	2,2	3,5	3,9	4,4	6,3

Источник: Швецов А.Н., Лексин В.Н. Муниципальная Россия: социально-экономическая ситуация, право, статистика; в 5 Т., 12 кн., Т. 2 – 5. М., 1999. С. 110 – 112, 184, 229 – 234, 382, 420 – 425, 457 – 462, 572 – 577.

Таблица 34

Выплаты и льготы, полученные населением СССР из общественных фондов потребления

Годы	Всего (млрд. руб.)	На душу населения в год (руб.)
1940	4,6	24
1950	13,0	72
1960	27,3	127
1965	41,9	182
1970	63,9	263
1977	99,8	385
1978	105,5	404
1979	110,2	418
1980	116,5	438

Источник: Мы и планета. Цифры и факты. М., 1982. С. 173.

**Есть ли у правительства России продуманная экономическая программа?
(в % от общего числа опрошенных)**

Варианты ответов	Декабрь 2005	Декабрь 2006	Декабрь 2007	Декабрь 2008	Июль 2010	Ноябрь 2010
У правительства есть продуманная экономическая программа	19	30	46	32	32	36
Продуманной программы нет, есть лишь самые общие представления о том, что нужно делать в создавшихся условиях	34	32	26	27	37	34
У правительства нет программы, решения принимаются под влиянием обстоятельств	37	26	14	26	22	21
Затрудняюсь ответить	10	12	14	15	10	10

Источник: Всероссийское исследование «Об экономической политике правительства, проведенный 19 – 22.11.2010 г. Аналитическим центром Юрия Левады (Левада-Центр). Опрос по репрезентативной выборке 1593 россиян в 127 населенных пунктах 44 регионов страны.

В чем заключаются Ваши основные претензии к деятельности нынешнего правительства? (в % от общего числа опрошенных)

	Ноябрь 1999	Июль 2000	Май 2001	Август 2002	Октябрь 2003	Ноябрь 2004	Декабрь 2005	Ноябрь 2006	Ноябрь 2008	Ноябрь 2009	Ноябрь 2010
Не может обеспечить людей работой	18	25	29	30	27	34	36	33	29	36	32
Нет продуманной программы экономического развития страны	14	23	16	21	15	18	22	18	15	19	15

Продолжение табл. 36

	Ноябрь 1999	Июль 2000	Май 2001	Август 2002	Октябрь 2003	Ноябрь 2004	Декабрь 2005	Ноябрь 2006	Ноябрь 2008	Ноябрь 2009	Ноябрь 2010
Не может справиться с кризисом в экономике	20	22	24	22	21	24	26	22	26	28	18
Действует в интересах крупного бизнеса	2	9	5	11	9	7	11	9	11	8	13
Коррупцировано, действует в первую очередь в своих собственных интересах	3	13	17	18	20	19	21	23	23	24	20
Нет претензий к правительству	24	9	8	8	7	5	6	7	7	12	10
Затруднились ответить	18	6	8	3	5	3	3	6	4	5	5

Источник: Всероссийское исследование «Об экономической политике правительства, проведенный 19–22.11.2010 г. Аналитическим центром Юрия Левады (Левада-Центр). Опрос по репрезентативной выборке 1593 россиян в 127 населенных пунктах 44 регионов страны.

Таблица 37

Какие из следующих проблем нашего общества тревожат Вас больше всего, и Вы считаете их самыми острыми? (дайте не более 5–6 ответов)

Варианты ответов	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Рост цен	71	70	81	75	71	81
Бедность, обнищание большинства населения	55	52	50	42	51	59
Рост безработицы	36	33	27	57	47	40
Коррупция, взяточничество	23	25	23	23	28	31

Окончание табл. 37

Варианты ответов	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Резкое расслоение на богатых и бедных, несправедливое распределение доходов	32	32	34	28	29	31
Кризис в экономике, спад производства в промышленности и сельском хозяйстве	31	31	31	48	36	30
Кризис морали, культуры, нравственности	26	21	30	24	28	29
Недоступность многих видов медицинского обслуживания	30	32	33	26	27	25
Рост наркомании	25	28	26	19	26	24
Ухудшение состояния окружающей среды	20	25	23	14	21	18
Рост платности, недоступность образования	28	29	26	21	16	18
Рост числа уголовных преступлений	29	26	23	19	20	18
Засилье, произвол чиновников	10	10	9	8	14	16
Угроза взрывов и других террористических актов в том месте, где вы живете	12	6	7	4	6	16
Слабость государственной власти	14	12	8	9	11	10
Наплыв приезжих, мигрантов	11	11	8	9	10	10
Невозможность добиться правды в суде	5	6	5	5	6	8
Задержки в выплате заработной платы, пенсий, пособий и т.д.	6	3	3	10	7	4
Ограничение гражданских прав, демократических свобод (свобода слова, печати, передвижения и др.)	2	1	1	2	3	3
Конфликты между различными ветвями власти на различных уровнях	4	2	2	3	2	3
Затрудняюсь ответить	1	2	2	1	2	6

Источник: Всероссийское исследование «Обэкономической политике правительства», проведен 4 – 21.02.2011 г. Аналитическим центром Юрия Левады (Левада-Центр). Опрос по репрезентативной выборке 1600 россиян в 130 населенных пунктах 45 регионов страны.

Таблица 38

Какое настроение, по Вашему мнению, преобладает сегодня в нашей стране – спокойное или тревожное? (в % от общего числа опрошенных)

Варианты ответов	Октябрь 2010	Март 2011
Спокойное	30	23
Тревожное	51	63
Затрудняюсь ответить	19	15

Источник: Опрос «ФОМнибус» проведен фондом «Общественное мнение» 5–5 марта 2011 г. 100 населенных пунктов, 43 субъектов РФ. 1500 респондентов.

Таблица 39

Какие чувства проявились, окрепли у окружающих Вас людей за последние годы? (в % от общего числа опрошенных)

Варианты ответов	1990	1991	1993	1999	2003	2008	2009
Надежда	13	20	17	10	30	41	29
Усталость, безразличие	45	35	54	52	40	27	42
Одиночество	4	5	10	5	8	7	11
Страх	29	25	26	29	15	9	19
Чувства собственного достоинства	3	4	6	3	11	18	8
Обида	15	19	15	26	18	11	15
Растерянность	23	27	22	24	18	12	22
Отчаяние	28	26	18	37	14	8	17

Окончание табл. 39

Варианты ответов	1990	1991	1993	1999	2003	2008	2009
Уверенность в завтрашнем дне	6	6	4	3	11	15	7
Ожесточение, агрессивность	46	32	30	37	18	15	19
Ответственность за происходящее в стране	8	5	3	2	4	4	4
Гордость за свой народ	3	6	3	2	4	8	6
Затруднились ответить	9	8	9	3	11	13	2
Число опрошенных	2500	2800	1800	2000	2000	1500	1600

Источник: Общественное мнение. 2009 С.19.

Таблица 40

В какой мере Вы можете повлиять на то, что происходит (в % от общего числа опрошенных)

	В полной в значительной мере			В незначительной мере/соввершенно нет			Затруднились ответить		
	2006	2008	2009	2006	2008	2009	2006	2008	2009
В вашей семье	89	76	88	8	21	10	2	3	2
У вас на работе	36	—*	29	47	—*	41	17	—*	30
В доме, где вы живете	32	44	35	64	52	60	4	4	4
В вашем городе, селе, районе	8	8	4	86	88	91	6	4	5
В стране	3	4	1	90	91	92	7	5	7
В мире	3	—*	2	90	—*	92	7	—*	6
Число опрошенных	3000	1600	950	3000	1600	950	3000	1600	950

*вопрос не задавался

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 25.

Таблица 41

От чего в большей степени зависит благополучие человека? (в % от общего числа опрошенных)

	2000	2002	2005	2007	2009
От самого человека	37	48	37	48	37
От того, насколько справедливо устроено общество	56	49	58	50	59
Затрудняюсь ответить	6	3	5	3	5

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 25.

Таблица 42

Насколько Вы в настоящее время удовлетворены положением, которое Вы занимаете в обществе? (в % от общего числа опрошенных)

	2000	2005	2007	2009
Вполне удовлетворен	21	23	21	19
Скорее, удовлетворен	35	43	45	45
Скорее, не удовлетворен	25	23	23	22
Совершенно не удовлетворен	10	7	6	7
Затруднились ответить	8	4	5	7

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 25.

Таблица 43

Что, на Ваш взгляд, может скорее обеспечить благополучие России? (в % от общего числа опрошенных)

	2005	2005	2006	2009
Укрепление «вертикали власти»	31	31	29	31
Укрепление гражданских прав и свобод, гражданского общества	42	38	42	48
Ни то, ни другое	13	14	11	8
Затруднились ответить	14	17	18	12

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 26.

Таблица 44

Как Вы считаете, необходимо ли экономическое процветание страны?
(в % от общего числа опрошенных)

	2000	2003	2004	2009
Необходимо	81	87	85	82
Важно, но не обязательно	12	7	10	11
Не очень важно	2	3	2	2
Не важно	1	1	1	1
Затруднились в ответе	4	2	3	4

Источник: Общественное мнение. 2009. С.34.

Таблица 45

Как Вы думаете, что ожидает Россию в ближайшие месяцы в области экономики?
(в % от общего числа опрошенных)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2007	2008	2009
	XI	XI	XI	XI	XI	XI	XI	VI	XII
Значительное улучшение ситуации	1	1	1	2	2	1	3	4	2
Некоторое улучшение ситуации	33	32	26	29	25	25	28	37	41
Некоторое ухудшение ситуации	21	23	28	21	24	26	21	20	29
Значительное ухудшение ситуации	10	8	8	6	10	8	7	6	5
Затруднились ответить	35	36	37	42	39	40	41	34	23

Источник: Общественное мнение. 2009. С.34.

Таблица 46

Какую роль играют в жизни России ...?

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Президент	3,90	4,12	3,96	4,11	3,92	3,99	4,25	4,51	4,11
Правительство	3,53	3,48	3,38	3,48	3,22	3,41	3,56	3,84	3,87
Губернаторы	3,42	3,25	3,29	3,32	3,14	3,23	3,34	3,47	3,39
Директора крупных предприятий	3,35	3,28	3,15	3,40	3,12	3,11	3,18	3,27	3,30
Профсоюз	1,95	1,85	1,91	1,97	1,91	1,91	1,89	2,01	2,05
Политические партии	2,69	2,68	2,60	2,82	2,61	2,75	2,73	3,04	2,84

Приводится средний балл по пятибалльной шкале от «очень большую» до «очень малую»

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 74.

Таблица 47

Насколько Вы в настоящее время удовлетворены Вашей работой в целом?

	1995	2000	2005	2007	2009
Вполне удовлетворен	10	16	14	18	17
Скорее, удовлетворен	22	21	28	33	34
Скорее, не удовлетворен	16	13	16	18	18
Совершенно, не удовлетворен	6	5	4	5	7
Не работает	41	41	36	23	19
Затруднились ответить	6	3	2	4	7

Источник: Общественное мнение. 2009. С.58.

Таблица 48

Насколько Вы в настоящее время удовлетворены отношениями на работе?

	2000	2005	2007	2009
Вполне удовлетворен	18	18	20	19
Скорее, удовлетворен	26	32	39	39
Скорее, не удовлетворен	9	9	11	13
Совершенно, не удовлетворен	2	3	3	3
Не работает	42	36	24	20
Затруднились ответить	4	3	4	7

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 58.

Таблица 49

**Могут ли жители Вашего города (района) при необходимости
устроиться на хорошую работу по специальности**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Определенно, да	4	4	3	3	4	4	4	2
Скорее, да	15	17	14	11	14	16	20	13
Скорее, нет	40	39	37	31	38	39	39	40
Определенно, нет	34	36	41	52	40	36	30	38
Затруднились ответить	6	4	6	4	4	5	8	8

Источник: Общественное мнение. 2009. С.58.

Таблица 50

Что бы Вас больше устроило?

	2002 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Быть владельцем собственной фирмы (иметь собственное дело)	35	39	32	32
Быть наемным работником и получать стабильную заработную плату	56	51	48	52
Затруднились ответить	8	10	19	16

Источник: Общественное мнение. 2009. С. 58.

Таблица 51

Какие из прав человека, по Вашему мнению, наиболее важны?

	1994 г.	1999 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2009 г.
право на хорошо оплачиваемую работу по специальности	49	53	51	51	49	51	57	56	51	51
Право владеть собственностью	29	23	41	25	28	30	35	35	28	33
Право на получение информации	8	9	26	12	15	17	19	17	13	14

Источник: Общественное мнение. 2009. С.103.

Таблица 52

Насколько Вы в настоящее время удовлетворены тем, как проводите свободное время?

	2000 февраль	2005 январь	2007 январь	2009 январь
Вполне удовлетворен	20	21	20	19
Скорее, удовлетворен	38	40	46	44
Скорее, не удовлетворен	28	28	26	27
Совершенно, не удовлетворен	11	9	5	8
Затруднились ответить	3	2	2	2

Источник: Общественное мнение. 2009. С.103. Опрошено 1600 человек.

Таблица 53

Продолжительность рабочей недели в промышленности в некоторых странах в XIX – XX вв.

Страна	1880 г.	1913 г.	1929 г.	1938 г.	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1987 г.
Россия*	74	57,6	45**	42**	47,8**	40,3	40,5	40,5	40,4
Австрия*	60	–	48	47,6	47,4	43,5	37,4	33,3	32,2
Великобритания*	56	–	47	46,5	46,1	47,4	42,1	40,9	42,2
Германия***	60	55,5	46	46,5	46,2	45,6	43,8	41,6	40,1
США***	60	55,7	44,2	35,6	40,5	39,7	39,8	39,7	41,0
Франция*	60	60	48	40,8	45,0	45,5	44,8	40,7	38,7
Япония*	–	–	59	59,6	49,9	50,6	43,3	41,2	41,3

* Фактически отработанное время.

** Установленные часы.

*** Оплачиваемые часы, т.е. включая отпуск, праздничные простои и т.п.

Источник: Миронов Б.Н. Социальная история России периода империи (XVIII – начало XX в.). В 2-х т. – 2-е изд., испр. СПб, 2000. с.388.

Таблица 54

Наиболее актуальные проблемы социальной инфраструктуры (% к общему числу опрошенных)

Социальные услуги	Социальные проблемы					
	очень важны		в определенной степени важны		не являются важными	
	1995	1999	1995	1999	1995	1999
Здравоохранение	65,6	70,4	30,5	25,6	1,2	2,3
Жилье	57,1	66,4	36,1	29,6	3,2	2,5
ЖКХ	48,6	54,8	43,2	40,2	4,8	3,4
Охрана окружающей среды	42,7	51,3	45,6	39,7	7,8	6,6
Образование	48,3	54,3	43,4	39,3	4,1	4,0
Отдых и культура	20,5	29,9	57,9	56,9	15,7	10,2

Источник: данные социологического исследования МСУ–1995 и МСУ–1999.

Таблица 55

**Социальные факторы, снижающие эффективность и качество труда специалистов на производстве
(в % к общему числу опрошенных)**

Социальные факторы	%
Неудовлетворенность функционированием системы материального стимулирования	94,1
Недостаточный учет индивидуального вклада специалиста в общее дело	78,3
Неритмичность получаемых заданий	73,4
Плохие условия труда	61,3

Источник: Величко А.Н. Партком и общественное мнение. М., 1988. С.41.

Таблица 56

Основные показатели использования информационных и коммуникационных технологий

	Число обследованных предприятий				в процентах от общего числа обследованных предприятий			
	2005 г.	2007г.	2008 г.	2009 г.	2005 г.	2007г.	2008 г.	2009 г.
Всего	150934	170035	169880	174137	100	100	100	100
Из них использовали:								
персональные компьютеры	137436	158706	159158	162237	91,1	93,3	93,7	93,7
ЭВМ других типов	13990	22182	24660	27929	9,3	13,0	14,5	16,0
локальные вычислительные сети	79054	95882	100668	105268	52,4	56,4	59,3	60,5
электронную почту	84538	117549	126309	136677	56,0	69,1	74,4	78,5
глобальные информационные сети	81910	116790	126979	138057	54,3	68,7	74,7	79,3
из них сеть:								
Интернет	80444	115257	125165	136287	53,3	67,8	73,7	78,3
наличие веб-сайта в Интернете	22348	33626	38812	41951	14,8	19,8	22,8	24,1

Источник: Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат. М., 2011. С.328.

Библиографический указатель

- Абалкин А.И. Россия: поиск самоопределения. М., 2002.
- Аверин Ю.П. Люди управляют людьми: Модель социологического анализа. М., 1996.
- Адамчик В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М., 1999.
- Аитов Н.А. Социология труда. Алма-Ата, 1990.
- Александрова Г.П. Альтернативы экономического поведения. Человек в переходной экономике. Екатеринбург, 2000.
- Александрова Е.В. Трудовые конфликты на промышленных предприятиях. М., 1992.
- Антошина Н. Шведская модель социального партнерства в европейском контексте // Человек и труд, 2003, №7, С.81.
- Анурий В.Ф. Клочкова Т.Н. Профессиональное развитие и образование специалиста // Социология власти. 2011. № 4.
- Артур Рих Хозяйственная этика. Пер. с нем. Е.М. Довгань. М., 1996.
- Асп Э. Социология трудовой жизни. Пер. с фин. О. Каялиной. Спб, 2006.
- Афонин А.С. Трудовое поведение: социолого-экономический анализ. Киев, 1991.
- Бабосов Е.М. Социология управления. Мн, 2007.
- Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. Учеб. М., 2001.
- Башмаков В.И. Оценка актуальности социальных проблем труда (опыт мониторинга) // Социол. исслед., 2005, № 3.
- Барлыбаев Х.А. Современные формы осуществления социального управления. // Социология власти. 2009. № 3.
- Барсукова С.Ю., Герчиков В.И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего – к частному и разному. Новосибирск, 1997.
- Батищев Г.С. Философия творчества. СПб. 1998.
- Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2001.
- Белозерова С.М. Социальная политика в сфере труда. М., 1996.
- Белкин Е.В. Человеческий фактор общественного производства. М., 1989.
- Белоусов Р.А. Экономическая история России: XX век. В 5 т. М.2002–2006.
- Беннис У., Нанус Б. Лидеры. СПб., 1995.
- Бескова И.А. Как возможно творческое мышление. М., 1993.
- Боечко Н.И. Экономическая культура: проблемы и тенденции развития. СПб, 2005.
- Бобков Н.В. Буланов В.С. Абдурахманов К.Х. Экономика труда: социально-трудовые отношения. М., 2006.
- Бородкин Ф.М., Корняк Н.М. Внимание: конфликт. М., 1989.
- Борщевский И.И., Трухов В.А. Производительность труда: Методы анализа и прогнозирования. Мн., 1988.
- Бойков В.Э., Стрижов С.А. Отношение представителей бизнеса к здоровому образу жизни // Социология власти. 2009. № 3.
- Бойков В.Э. Ценностные ориентации россиян как фактор интеграции и дезинтеграции общества // Социология власти. 2009. №7.
- Бутенко И.А. Профессионализм: гарантии качества // Социол. исслед. 2009. № 1.

- Быковский В. Огонь, вода и нефтяные трубы Западной Сибири (О Сибири и ее людях). Екатеринбург, 2002.
- Вагин Н., Киршева И. Конфликты в организациях. СПб, 2002.
- Варшавская Е., Донова И. Сверхурочная занятость: международная практика и российский феномен //Человек и труд. 2005. № 6.
- Васецкий Н.А. Основы парламентаризма в России: Учебник / Под ред. доктора философских наук, профессора В.В. Жириновского. М., 2010.
- Велков И.Г. Личность руководителя и стиль управления. М., 1993.
- Вертгеймер М. Продуктивное мышление. М., 1987.
- Верховин В.И. Профессиональные способности и трудовое поведение. Учеб. пос. М., 1992.
- Вильховченко Э.Д. Кризис современной буржуазной теории «человеческих отношений» в промышленности. М., 1971.
- Вильховченко Э.Д. Новые формы капиталистической эксплуатации. Теория и практика: критический анализ. М., 1985.
- Виноградова Е. Российские предприятия: занятость, заработная плата, социальная инфраструктура //Российский социально-полит. вестн. 1996. № 1–2.
- Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие. М., 1925.
- Внерабочее время трудящихся /Под ред. Г.А. Пруденского. Новосибирск, 1961.
- Внерабочее время трудящихся СССР: Библиография отечественной литературы. М., 1973.
- Волков Ю.Г. Социология. Ростов-на-Дону, 2011.
- Воловская Н.М. Экономика и социология труда. М., 2001.
- Вукичевич С. Социальное определение рабочего места //Вестник МГУ, Серия 18. Социология и политология. 2003, №2, С.152.
- Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. Пособие. М., 2003.
- Гамидуллаев Б.Н. Самоуправление: потенциал личности. Ростов-на-Дону. 2006.
- Гаськов В.Н. Социальные проблемы взаимодействия в международных организационных системах. М., 1989.
- Гастев А.К. Как надо работать. М., 2011.
- Гвишиани Д.М.. Организация и управление. М., 1972.
- Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М., 2003.
- Герций Ю.В., Малышев М.Л. Оптимизация рынка труда в России // Социология власти. 2010. № 7.
- Герций Ю.В., Малышев М.Л. Российский рынок труда в статистике кризиса. //Социол. исслед. 2011. №5.
- Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. Методология с позиций практики. Новосибирск, 1984.
- Гловацкий А.Б. Кто и что сейчас производит? //ЭКО, 2003, №6.
- Гордон Л.А., Клопов Э.В. Потери и обретения в России девяностых: Историко-социологические очерки экономического положения в России 90-х народного большинства: В 2т. М., 2000–2001.
- Гордон Л.А., Римашевская Н.М. Пятидневная рабочая неделя и свободное время трудящихся. М., 1972.

- Гордон Л.А., Клопов Э.В. Человек после работы. Социальные проблемы быта и внерабочего времени. М., 1972.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Историческое сознание молодежи // Вестник Российской академии наук. 2010, т.80, № 3.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Национальный проект «Образование»: оценки экспертов и позиция населения. М., 2008.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Научный потенциал вузов – реальному сектору экономики // Президентский контроль. Информационный бюллетень. 2011. № 4.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М., 2010.
- Граждан В.Д. Социология управления. М., 2011.
- Гретченко А.И. Производительность труда: активизация человеческого фактора. М., 1988.
- Григорьев О.А., Романов П.В. Муниципализация социальной инфраструктуры предприятий: перспективы социологического исследования. Саратов, 2000.
- Гришаев С.В. Социальная структура и рынок труда: развитие и взаимодействие (Опыт социол. исслед. В регионах Сибири в 90-х годах). Красноярск, 2000.
- Гуревич М.А., Павлова Н.Ф. Социальные аспекты адаптации населения промышленного региона к рыночным отношениям. Екатеринбург, 1998.
- Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях. (теоретические и методические вопросы анализа текучести) Под ред. Е.Г. Антосенкова. М., 1974.
- Дворецкая Г.В., Манарылов В.П. Социология труда. Учеб. пособие. Киев, 1990.
- Денисова Ю.С. Трудовая перегрузка работников – добрая воля или принуждение? // Социол. исслед. 2004. №5.
- Десять лет социологических наблюдений. М., 2003.
- Денисова Ю.С. Трудовая перегрузка работников – добрая воля или принуждение? // Социол. исслед. 2004. №5.
- Дидковская Я.В. Профессиональное самоопределение молодежи: социологический анализ. Екатеринбург, 2004.
- Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. Учеб. пособие. М., 1989.
- Динамика бюджетов времени горожан (с 1965 по 1997) // Социол. исслед. 1999. №1.
- Дмитриев А.В. Конфликтология. М., 2002.
- Дмитриева Е.В. От социологии медицины к социологии здоровья. М., 2002.
- Добренчиков В.И., Исправникова Н.Р. Коррупция: современные подходы к исследованию: Учебное пособие для вузов. М., 2007.
- Дорофеева З.Е. Незанятые в современной России // Социол. исслед. 2008. № 2.
- Дрегалю А.А., Овчинников О.В. Мастер в жизни производственного коллектива. М., 1987
- Дронишинец Н.П. Управление человеческими ресурсами в Японии. Екатеринбург, 2000.
- Дружинин В.Н. Психодиагностика общих способностей. М., 1996.
- Дудченко В.С. Инновационные технологии. М., 1996.

- Дышлевой П.С., Яценко Л.В. Регуляция творческой деятельности Воронеж, 1996.
- Евсеева О.А. Управление развитием промышленного предприятия малого и среднего бизнеса на основе оценки его производственного потенциала. // Социология власти 2011. № 3.
- Еловиков Л.А. Экономика труда. Омск. 2002.
- Ермакова А.В. Человек и организация труда в условиях современного капитализма: Философско-социологический анализ. М., 1988.
- Ерманский О.А. Труд и отдых. Проблема усталости. М. 1924.
- Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. М., 2000.
- Жеманов О.Н. Буржуазная индустриальная социология. М., 1974.
- Жеманов О.И. Буржуазная социология труда. М., 1983.
- Женщины России: вчера, сегодня, завтра. М., 1994.
- Жуганов А.В. Творческая активность личности: содержание, пути формирования и реализации. Свердловск. 1990.
- Журавлев Л.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. М., 2002.
- Завельский М.Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. М. 2001.
- Займелин Е.П. Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству. Ульяновск, 1996.
- Зайцев А.К. Социальный конфликт. М., 2000.
- Зайцев А.К. Социолог на предприятии. М, 1993.
- Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2000.
- Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории. Новосибирск, 1991.
- Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2003.
- Здравомыслова О.М. Семья и общество: гендерное измерение российской трансформации. М., 2003.
- Зеленевский Я. Организация трудовых коллективов. Введение в теорию организации и управления. М., 1971.
- Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. М., 1990.
- Зиятдинова Ф.Г. Российское село в рыночных условиях: монография / Ф.Г. Зиятдинова, Е.И. Кучаева. М., 2008.
- Злобин Б.К. Интеллект и интеллектуальная деятельность // Социология власти. 2009. № 3.
- Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М., 1993.
- Изменения в использовании бюджета времени рабочих Москвы за 1923–1991 годы. М., 1994.
- Инфраструктура муниципальных образований: Учебное пособие / кол. авторов; под ред. П.В. Кухтина М., 2008.
- История менеджмента / Под ред. Д.В.Валового., М., 1997.
- Кабо Е.О. Очерки рабочего быта. М., 1928.
- Каверин С.Б. Мотивация труда. М., 1998.
- Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Актуальные проблемы социологии труда. М., 1974. Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Психология единичности и коллегиальности. М., 1979.
- Калачева Л.Л. Социология и экономика труда. Новосибирск. 2000.

- Калугина З.И. Парадоксы аграрной реформы в России: социологический анализ трансформационных процессов. Новосибирск, 2000.
- Капиталистическое управление: уроки 80-х. М., 1991.
- Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR. М., Ростов н/Д. 2003.
- Капустина А.Н. Профессия и личность (социально-психологические характеристики профессиональных качеств личности). Л., 1987.
- Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М. – СПб, 2002.
- Керженцев П.М. Принципы организации. Избр. произв. М., 1968.
- Керженцев П.М. Борьба за время. М., 1965.
- Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. М., 2010.
- Киселев В.Е. Ненормируемый труд //Дайджест Директор. 2003. №12.
- Климентьев Д.С. Социология управления. М., 2006.
- Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995.
- Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д. 1996.
- Кобзева Н.М. Исследование, диагностика, прогнозирование и управление инновационными конфликтами на промышленных предприятиях. Воронеж, 2006.
- Ковзиридзе М.А. Факторы формирования мотивации профессиональной деятельности студенческой молодежи //Социологи власти. 2010. № 6.
- Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000.
- Козер Л. Основы конфликтологии. СПб, 1999.
- Конфликтология /Под ред. Ю.Г. Запрудного. Ростов-на-Дону. 2000.
- Корель Л.В. Социология адаптаций: этюды апологии. Новосибирск. 1997.
- Корицкий Э.Б. и др. Советская управленческая мысль 20-х годов. Крат. имен. справочник. М., 1990
- Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы /С. Роуз-Аккерман; пер.с англ. О.А. Алякринского. – 2-изд. М., 2010.
- Косалс Л.Я., Рывкина Р.В. Социология перехода к рынку в России. М. 1998.
- Кочетов А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия.// Социол. исслед. 2011. № 5.
- Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента: Ф.Тейлор и А.Гастев. СПб., 1998.
- Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М., 1987.
- Кравченко А.И. Социология. М.. 2011.
- Кравченко А.И. История зарубежной социологии труда. Общие принципы. М., 1991.
- Кравченко А., Щербина В. Социология труда и производства //Социология в России /Под ред. В.А. Ядова. М., 1998.
- Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., 1999.
- Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме. М., 1997.
- Креветвич В.В. Влияние научно-технического прогресса на изменение социальной структуры рабочего класса СССР. М., 1971.
- Креветвич В.В. Социальные последствия автоматизации. М., 1965.

- Кузовкина Л.А. Мотивационная функция управления персоналом в период кризиса организации //Социологи власти. 2011. № 2.
- Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. М., 2001.
- Кутырев Б.П. Стратегия социального развития коллектива. Теория и практика социального управления на предприятии. Новосибирск, 1990.
- Купев Г.Ф. Новые города Западной Сибири. М., 1989.
- Лавровский А. Американская социологическая пропаганда. М., 1976.
- Лалин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М., 1975.
- Левашов В.К. Социально-политическая устойчивость общества: теория, измерения, стратегии. М., 2010.
- Левашов В.К. Социокультурная динамика. Опыт социологического исследования. М., 2003.
- Леонтьев А.Н. Психология руководителя. М., 1996.
- Ликерт Р., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. М., 1991.
- Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Сер. 14, психология. 1997, №5,
- Магун В.С. Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе //Социологические чтения. М., 1997.
- Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения. Россия: трансформирующееся общество/Под ред . В.А. Ядова. М., 2001.
- Макин И.О. Компромисс как форма социального взаимодействия. // Социология власти. 2010 №7.
- Максимов Б.И. Рабочие в период реформ: положение, ориентация, коллективные действия //Мир России. 2002. №3.
- Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е – начало 2000-х годов. СПб.; 2004.
- Мальцев В.А. Человек и его отношение к труду. М., 1988.
- Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
- Маркович Д. Социология труда / Пер. в сербохорв. М., 1998.
- Марцинкевич В.И., Соболева Н.В. Экономика человека. М., 1995.
- Мэксон М., Альберт М., Хелоури Ф. Основы менеджмента. М., 1995.
- Мильнер Б.З. Теория организаций. Курс лекций. М., 1999.
- Минюшев Ф.И. Социальное отчуждение. Опыт нового прочтения. // Социол. исслед. 2011. №4.
- Михайлова Т.М. Труд: опыт социально-философского изучения. М., 1999.
- Молодой рабочий в бригаде: проблемы воспитания. /Отв. ред. Е.И. Суименко. Киев, 1989.
- Морено Дж. Социометрия. М., 2003.
- Мостовая Е.Б. Экономическое поведение: анализ и прогноз. Новосибирск, 1994.
- Научная организация труда и управления /Под ред. А.Н. Щербаня. М., 1965.
- Негинский Е.С. Организация культуры как источник модернизации социокультурной сферы. //Социология власти. 2010.№7.
- Неймер Ю.Д. Управление социальным развитием отрасли. М., 1986.
- Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М., 1999.

- Новиков Н.В. Критика современной буржуазной «науки о социальном поведении». М., 1966.
- Омаров А.М. Руководитель: размышления о стиле управления. М., 1989.
- Осипов Г.В. Введение в социологическую теорию. М., 2010.
- Осипов Е.М. Предпосылки развития хозяйственной кооперации в России. //Социология власти. 2010. № 7.
- Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. Учебн. пос. М., 2001.
- Павлюк Н.Я. Свободное предпринимательство в России: социология становления. СПб. 1998.
- Патрушев В.Д. Динамика бюджета времени горожан (с 1965 по 1997 г.)// Социол. исслед. 1999. №1.
- Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. М., 1993.
- Патрушев В.Д. Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценности и мотивы). М., 2006.
- Петрова Н. Эффективный руководитель современной компании: новая и новейшая история [Электронный ресурс] //Режим доступа: <http://www.iteam.ru/publications/human/section-44/article-2093/>
- Пилипенко Н.Н. Формирование квалифицированных рабочих кадров. М., 1982.
- Планирование социального развития коллектива производственного объединения (предприятия) /Отв. ред. Д.А. Керимов, Ж.Т. Тощенко и др. М., 1987.
- Побежко О.Н. Возрастные факторы управления персоналом. // Социология власти. 2010. № 6.
- Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения /Институт социологии. М., 1998.
- Погорадзе А.А. Культура производства: сущность и факторы развития. Новосибирск, 1990.
- Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М., 1973.
- Пономарев Я.А. Психология творческого мышления. М., 1960.
- Политология. Учебник. Авт. кол. Ачкасов В.А., Гутуров В.А. СПб, 2011.
- Преодоление коррупции – главное условие утверждения правового государства. Межведомственный научный сборник. /Главный редактор А.И. Комаров. М., 2009.
- Профсоюзное пространство современной России /Под ред. В. Борисова, С. Кларка. М., 1001.
- Проценко Т.А. Антипсихология, или как нами манипулируют. М., 2008.
- Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995.
- Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М. Воронеж, 1996.
- Психология творчества. М., 1990.
- Пэйн Р., Купер К. Эмоции и работа. Теории, исследования и методы применения / Пер. с англ. М., 2008.
- Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда. / Под ред. О.И. Шкаратана. М., 1985.
- Рабочий класс и научно-технический прогресс. М., 1986.
- Рабочий класс и технический прогресс. М, 1965.

- Радаев В.В. Экономическая социология. М., 1999.
- Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения. (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). М., 2003.
- Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. В.Д. Парыгина. Л., 1986.
- Роджерс Ф.Дж. ИБМ. Взгляд изнутри: Человек-фирма-маркетинг. М., 1990.
- Ромашов О.В. Социология труда: Уч. пособие. М., 2003.
- Российская промышленность на этапе роста: факторы конкурентоспособности фирм / Под ред. К.Р. Гончар и Б.В. Кузнецова. М., 2008.
- Российский работник: образование, профессия, квалификация: монография / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М., 2011.
- Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат. М., 2011.
- Руткевич М.Н., Рубина Л.Я. Общественные потребности, система образования, молодежь. М., 1988.
- Рудницкий В.В. Культура общественной организации и экономические отношения. Л., изд-во ЛГУ, 1991.
- Рыночная экономика / Под ред. Г.Я. Купермана. М., 1995.
- Рязанцев И.П., Халиков М.С. Экономическая социология (региональный аспект). Учебн. пос. М., 2003.
- Рывкина Р.В. Экономическая социология переходной России. Люди и реформы. М., 1998
- Савинков В.И., Шереги Ф.Э. Национальный проект «Образование» и модернизация системы высшего образования // Вестник Института социологии—2—2011. 2011. № 2
- Сексуальные домогательства на работе / Отв. ред. З. Хоткина М., 1996.
- Сексуальные домогательства на работе. Что это такое и как себя защитить (с учетом опыта США). Тула, 1999.
- Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология труда. Ростов-на-Дону., 1997.
- Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М., 1996.
- Сигарева Е.П., Хасаев Г.Р. Региональная безработица: опыт социологического исследования. М.,1997.
- Сидоров А.И. Коррупция: и диагноз, и приговор // Социол. исслед. 2008. № 2.
- Силин А.Н., Хайруллина Н.Г. Управление персоналом. Тюмень, 2004.
- Скотт Дж. Г. Конфликты. Пути преодоления. Киев, 1991.
- Слюсарянский М.А. Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма. Красноярск, 1988.
- Смирнов Е.А. Современный руководитель: стратегия жизни и деятельности М., 2002.
- Соколов С.В. Социальная конфликтология. М., 2001.
- Соколова Г.Н. Социальная политика государства в сфере труда и трудовых отношений //Социол. исслед. 2004.№4.
- Соколова Г.Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса. Мн. 1984.

- Соколова Г.Н. Рынок труда в регионах Беларуси: анализ тенденций занятости. //Социол. исслед. 2011. № 5.
- Соколова Г.Н. Социология труда. Учебник. Мн. 2002.
- Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное /Под ред. В.А. Ядова. М., 1998.
- Соловьева В., Кашина М., Чичилимов В. Все о нас и нашем коллективе. Концепция, методы и результаты диагностики образа жизни коллектива Тираспольских швейников. Кишинев, 1980.
- Соломатина Е.Н. Социология конфликта, М., 2011.
- Социальные аспекты интенсификации труда и подготовки инженеров /Под ред. С.Я. Кугеля, И.П. Яковлева. Л., 1989.
- Социология труда: учебник /Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М., 1993.
- Социология управления. Учебн. для магистратуры / Под общ. ред. В.Э. Бойкова. М., 2008.
- Социальная активность специалиста: истоки и механизмы формирования Социологический анализ. /Под ред. Е.А. Якуба. Харьков, 1983.
- Социальная траектория реформируемой России. Исследования Новосибирской экономико-социологической школы /Отв. Ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск, 1999.
- Социально-трудовые исследования. Вып 1–3./Под ред. Л.А. Гордона. М., 1995.
- Социально-трудовые отношения на предприятиях: конфликт интересов или поиск согласия?. /Под ред. Т.Я. Четвернина, М., 1998.
- Социально-трудовые отношения в современной России /Под ред. В.А. Ядова. М., 2004.
- Социальные проблемы интенсификации труда и подготовки кадров / Под ред. С.Я. Кугеля и И.П. Яковлева. Л., 1989.
- Социальные и мировоззренческие проблемы развития личности в условиях внедрения гибких производственных систем /Под ред. И. Вайдига и Ж. Тощенко. М., 1988.
- Социальные проблемы труда в условиях гибких автоматизированных систем /Под ред. Н.А. Лобанова. Л, 1986.
- Социальные проблемы труда и производства. Советско-польское сравнительное исследование /Под ред. Г.В. Осипова и Я. Щепанского. М. – Варшава. 1969.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России. М., 2004.
- Старобанский Э.Е. Как управлять творчеством. М., 1993.
- Стиль работы и образ жизни руководителя: анализ проблемы, рекомендации /Пер. с нем.; Рук. Авт. Колл. К. Ладензак. М., 1985.
- Стратегические ориентиры экономического развития России. СПб, 2010.
- Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М., 1982.
- Тапилина В.С. Кто способен работать больше других? //Экономика и организация промышленного производства, 2003, № 6.
- Таранов Е.В. Социально-психологическая служба в структуре социального управления производственной организации. Курган, 1984.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Типологический анализ рабочих по их отношению к труду //Социология 4М. 2010. № 31.
- Тейлор Ф. Научная организация труда //Научная организация труда и управления. М., 1965.

- Тихонова Н.Е. Низший класс в социальной структуре российского общества. // Социол. исслед. 2011. №5.
- Тощенко Ж.Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. М., 1980.
- Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда: Актуальные проблемы социологии труда. М., 1989.
- Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М., Мысль, 2005.
- Тощенко Ж.Т. Социология. М., 2012.
- Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник. М., 2011.
- Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Изменилось ли местное самоуправление за последние десять лет? // Социол. исслед. 2006. № 8.
- Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебно-методический модуль. М., РГГУ, 2006.
- Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М., 1997.
- Труд и социальное развитие. Словарь. М., 2001.
- Трудовой кодекс РФ. М., 2004.
- Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: Политические, правовые и социальные аспекты /Отв. ред. Кацва А.М. М., 1999.
- Трудовые отношения на новом частном предприятии /Отв. ред. А.Л. Темницкий. М., 2000.
- Тукумцев Б.Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социол. исслед. 2001, № 7.
- Тукумцева И.Б. Социальные функции заработной платы и формирование отношения к труду // Формирование качества рабочей силы в условиях интенсивного развития производительных сил региона. Красноярск, 1989.
- Украинец П.П. Социология управления. Минск, 2008.
- Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. М., 1988.
- Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики /Под ред. Р. Марра и Г. Шмидта. М., 1997.
- Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. В.В. Щербины. М., 2004.
- Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Э. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. М., 1992.
- Федоров В. Русский выбор. Введение в теорию электорального поведения россиян. М., 2010.
- Филиппов А.В. и др. Производственная социология, психология и педагогика. М., 1989.
- Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. М., 1990.
- Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Пер с англ. Е.А. Бакушева. М., 2011.
- Хагуров А.А. Социология российского села. М., 2010.
- Хаммер Т.Х. Индустриальная демократия // Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия. СПб, 2002.
- Холостова Е.И. Социальная политика М., 2011.
- Цветкова Г.А. Вопросы эффективности местного самоуправления // Экономист. 2006. № 9.
- Цветкова Г.А. Местное самоуправление на современном этапе: мечты и реальность // Вестник РГГУ. 2007. № 2–3.

- Цветкова Г.А. Экономика как сфера социальных проблем муниципального уровня // Экономист, № 11, 2007
- Цветкова Г.А., Бесполитов А.А. Социальные различия как факторы деятельности местного сообщества // Вестник РГГУ. 2008. № 2.
- Цветкова Г., Кизилова Е. Экономика как сфера социальных проблем муниципального уровня // Экономист. 2007. № 11. Цветкова Г., Сергеева Н. Последствия реформ в Амурской области // Экономист. 2007. № 2.
- Цуцков А.Ю. Управление инновациями как фактор повышения эффективности организационной деятельности // Социология власти. 2010. № 7.
- Чангли И.И. Труд: социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 2002.
- Человек в мире профессий: Пер. с нем. /От вред. М.Н. Сулейманов. Свердловск, 1990.
- Человек и его работа в СССР и после /А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. М., 2002
- Черкасов Г.И. Общая теория собственности. М., 2009.
- Черкасов Г.Н. Теория и практика научной организации труда в промышленности. Л., 1973.
- Черкасов Г.И., Фролов С.Ф. Условия труда: анализ и пути совершенствования. М., 1974.
- Четырнова Л.Б. Социальное конструирование труда. Самара, 2002.
- Чичканов А.В. Показатели состояния социально-трудовых отношений в современном российском обществе. //Социология власти. 2008. № 2.
- Чукреев П.А. Незанятые: настроения, ожидания, намерения (опыт социологического исследования). Улан-Удэ, 1996.
- Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М., 1992.
- Шаховская Л.С. Мотивация труда в переходной экономике. Волгоград, 1995.
- Шепель В.М. Управленческая психология. М., 1984.
- Шепетько В.Ф. Формирование творческой активности инженеров: (социол. аспект). Вильнюс, 1988.
- Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // СОЦИС, 1996, № 7.
- Щербина В.В. Социология организаций. М., 1998.
- Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1991.
- Шереги Ф.Э. Социология девиации: прикладные исследования. М., 2004.
- Шереги Ф.Э., Д.Л. Константиновский, А.Л. Арефьев. Взаимодействие российских вузов с международными фондами и организациями. М., 2006.
- Шереги Ф.Э. Профессиональное образование и воспроизводство социальной структуры // Официальный сайт ИС РАН. – 2010. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.isras.ru/publ.html?id=1891>
- Шереги Ф.Э. Социология предпринимательства: прикладные исследования. М., 2002.
- Шереги Ф.Э. Ретроспектива политической жизни в России (2000-е годы). Статья восьмая. Мотивация бизнес-деятельности экономической элиты // Официальный сайт ИС РАН. – 2010. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.isras.ru/publ.html?id=1950>

- Шереги Ф.Э. Ретроспектива политической жизни в России (2000-е годы). Статья шестая. Экономическая элита России в зеркале общественного мнения // Официальный сайт ИС РАН. – 2010. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.isras.ru/publ.html?id=1948>
- Шереги Ф.Э., Арефьев А.Л. Численность учащейся молодежи образовательных учреждений Российской Федерации (Среднесрочный прогноз до 2014 года и оценка тенденций до 2025 года). М., 2010.
- Шершнева Е.А., Фельдкофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: Опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб, 1999.
- Шибутани Т. Социальная психология. М., 1969.
- Шкаратан О.И. Промышленное предприятие: Социологические очерки. М., 1978
- Шпак Л.Л. Становление рабочего: адаптация и воспитание рабочих кадров. М., 1987.
- Штальберг Р. Социология труда /Пер. с нем. М., 1982.
- Штайльманн К. Новая философия бизнеса: В 3т. М.–Берлин, 1998–1999.
- Шубкин В.Н. Социологические опыты. М., 1969.
- Экономика и социология труда Учебн пособие. /Отв. Ред. Б.Ю. Сербиновский и В.А. Чуланов. Ростов-на-Дону, 1999.
- Чупров В.И., Зубок Ю.А. Социология молодежи. М., 2011.
- Экономика труда: социально-трудовые отношения. Учебник / Под ред. Н.А. Волгина и Ю.Г. Одегова. М., 2003.
- Экономико-социологический словарь / Научн. ред. Г.Н. Соколова. Мн. 2002.
- Экономическое сознание трудящихся (итоги сравнительного исследования 1986, 1988, 1989 гг.) М., 1989.
- Экономическая активность населения России (по результатам выборочных исследований). М., 2010.
- Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу / Науч. ред. В.В. Радаев. М., 2002.
- Якунин В.И., Роик В.Д., Сулакшин С.С. Социальное измерение государственной экономической политики. Центр проблемного анализа и государственно-управленческого консультирования. М., 2007.
- Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М., 1996.
- Эпштейн С.И. Индустриальная социология в США. М., 1972.
- Янчевский В.С. Трудовой договор. Житомир. 1996.
- Яценко Л.В. Способы управления творческим процессом. М., 1986.

Список иностранной литературы

- Abbott, A., *The System of Professions*, Chicago: University of Chicago Press. 1988
- Alienation, community, and work / edited by Andrew Oldenquist and Menachem Rosner. New York : Greenwood Press, 1991.
- Alvesson M. *Organizational Theory and Technocratic – 13 Consciousness: Rationality, Ideology and Quality of Work*. Berlin, N.Y., 1987.
- Boris, E. and Cynthia R. D., eds., , *Homework: Historical and Contemporary* Boyer. 1989
- Brown R. *Understanding Industrial Organizations: Theoretical Perspectives in Industrial Sociology*. L.: Routledge, 1992.
- Caplan T. *Sociology of Work*. University of Minnesota. 1962.
- Class, the labour process and work : focus on education / Peter Watkins. Geelong, Vic. : Deakin University : Deakin University Press [distributor], 1992.
- Cornfield, D. B., *Workers, Managers, and Technological Change*, New York: Plenum. 1987.
- Deal T.E., Kennedy A.A. *Corporative Culture: The rites and rituals of corporate life*. Addison Wesley. 1982
- Dismissals in the unionized workplace : recent developments / Matthew Certosimo. – Rev. – Toronto : Carswell, 2004.
- Duncan, G., Marsh, C., and Vogler, C., *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford: Oxford University University. 1994
- Economy and Society: Overviews in Economic Sociology* / Ed. A.Martinelli, N.Smelser. L.: Sage, 1990.
- Employer Strategy and the Labour Market* / Ed. J.Rubery, F.Wilkinson. Oxford: Oxford University Press, 1994.
- Enforcing the work ethic : rhetoric and everyday life in a work incentive program* / Gale Miller. Albany : State University of New York Press, c1991.
- Feelings work in Europe*. 8th European congress on work and organizational psychology. Verona, 2–5 April 1997. Programs and Abstracts. – Verona, 1997.
- Fighting for jobs : case studies of labor-community coalitions confronting plant closings* / Bruce Nissen. Albany : State University of New York Press, c1995.
- Fox A. *Sociology of Work in Industry*. L. 1981.
- Freidson, E., *Professionalism Reborn*, Chicago: The University of Chicago Press. 1994.
- Friedman, G., *The Anatomy of Work*, London: Transaction Publisher. 1992.
- Freidson, E., *Professionalism Reborn*, Chicago: The University of Chicago Press. 1994
- Friedman, G., *The Anatomy of Work*, London: Transaction Publisher. 1992.
- Ghorayshi, P., *The Sociology of Work: A Critical Annotated Bibliography*, New York & London: Garland. 1990.
- Glint K. *The Sociology of Work: An Introduction*. Polity Press, 1998.
- Glint K & Woolgar S., *The Machine at Work: Technology, Work and Society*. Polity Press, 1997.

- Hirszwicz M. *Industrial Sociology: An Introduction*. L. 1985.
- Hodson, R. and Sullivan, T., *The Social Organization of Work*, Belmont, California: Wadsworth Publishing Co. 1990.
- Holton R. *Economy and Society*. L.: Routledge, 1992.
- Holton R., Turner B. *Max Weber on Economy and Society*. L.: Routledge, 1989.
- HRM, technical workers and the multinational corporation / Patrick McGovern. London ; New York : Routledge, 1998.
- Industrial cultures and production : understanding competitiveness* / Lauge Rasmussen and Felix Rauner, eds. New York : Springer, c1996.
- Information society and the workplace : spaces, boundaries and agency* / edited by Tuula Heiskanen and Jeff Hearne. London : Routledge, 2002.
- Kilmann R.H., Saxton M.J., Serpa R. *Gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- Lincoln J.R., Kalleberg A.L. *Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press, 1992.
- Mingione E. *Fragmented Societies: A Sociology of Economic Life Beyond the Market Paradigm*. Oxford: Basil Blackwell, 1991.
- Occupational subcultures in the workplace* / Harrison M. Trice. Ithaca, N.Y. : ILR Press, c1993.
- On the front line : organization of work in the information economy* / Stephen J. Frenkel ... [et al.]. Ithaca, N.Y. : ILR Press, 1999.
- On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches* / Ed. R.Pahl. Oxford: Basil Blackwell, 1988.
- Organizational behavior : human behavior at work* / John W. Newstrom, Keith Davis. New York : McGraw-Hill, c1993.
- Organizational membership : personal development in the workplace* / Howell S. Baum. Albany : State University of New York Press, c1990.
- Organizations in industry : strategy, structure, and selection* / edited by Glenn R. Carroll, Michael T. Hannan. New York : Oxford University Press, 1995.
- Pahl, R. E., *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, Oxford: Basil Blackwell. 1988
- Parker S.R., Child J., Smith M.A. *Sociology of Industry*. L.1969.
- Pink D. *Free: How America's new independent workers are transforming the way we live*. – N.Y.: Warner Books, 2001
- Perrow C. *Economic Theories of Organization // Structure of Capital: The Social Organization of the Economy* / Ed. S.Zukin, P.DiMaggio. N.Y.: Cambridge University Press, 1994.
- Reed M. *The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects*. N.Y.; L.: Harvester Wheatsheaf, 1992.
- Restructuring the employment relationship* / Duncan Gallie ... [et al.]. Oxford : Clarendon Press, 1998.
- Rethinking organization : new directions in organization theory and analysis* / edited by Michael Reed and Michael Hughes. London : Sage Publications, 1992.
- Robbins S.P. *Organization theory: structure design and application*. London, Prentice-Hall, 1990.

- Sarapata A. Osnovi sociologiyi dela. Lyublyana. 1988.
- Schettkat, R., *The Labor Market Dynamics of Economic Restructuring: The United States and Germany in Transition*, New York: Praeger, 1992.
- Shein E.H. *Organizational culture and leadership: A dynamic view.* – San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- Smelser N., Swedberg R. *The Sociological Perspective on the Economy / Ed. N.Smelser, R.Swedberg. The Handbook of Economic Sociology.* Princeton: Princeton University Press, 1994.
- Sociology of industrial worker / Lakshmi Nadkarni.* Jaipur, India : Rawat, 1998.
- Sociology of work and occupations.* [Beverly Hills, Calif.] Sage Publications.
- The cultural development of labour / Paul Corrigan, Mike Hayes and Paul Joyce.* Basingstoke : Macmillan, 1991.
- The future of labour movements / edited by Marino Regini.* London : Sage, 1992.
- The humanized workplace : a psychological, historical, and practical perspective / Jerome Braun.* Westport, Conn. : Praeger, 1995.
- The Labor process and control of labor : the changing nature of work relations in the late twentieth century / edited by Berch Berberoglu.* Westport, Conn. : Praeger, 1993.
- The Nature of work : sociological perspectives / edited by Kai Erikson and Steven Peter Vallas.* New Haven : Yale University Press, c 1990.
- The new modern times : factors reshaping the world of work / edited by David B. Bills.* Albany : State University of New York Press, c1995.
- The sociology of industrial injury / Theo Nichols.* London : Herndon, VA : Mansell, 1997.
- The sociology of labour markets / Ralph Fevre.* Hemel Hempstead, Hertfordshire, England : Harvester Wheatsheaf, 1992.
- The sociology of work : a critical annotated bibliography / Parvin Ghorayshi.* New York : Garland Pub., 1990.
- The Transformation of Work , Skill, Flexibility and Labour Process / Ed. S.Wood.* L.: Unwin Hyman, 1989.
- Understanding industrial society: a sociological guide / Robin Theobald.* New York : St. Martin's Press, 1994.
- Unification of social work : rethinking social transformation / Brij Mohan ; foreword by Leon H. Ginsberg.* Westport, Conn. ; London : Praeger, 1999.
- Watson, Tony J. Sociology, work and industry / Tony J. Watson . – 4. ed.. – London : Routledge; New York : Routledge, 2003.*
- Women, work, and divorce / Richard R. Peterson.* Albany : State University of New York Press, c1989.
- Work : the sociology of work in Canada : papers in honour of Oswald Hall / edited by Audrey Wipper.* Ottawa : Carleton University Press ; Don Mills, Ont. : Distributed by Oxford University Press, 1994.
- Work and the enterprise culture / edited by Malcolm Cross and Geoff Payne.* London ; New York : Falmer Press in conjunction with the British Sociological Association, 1991.

- Work, democracy, and development : socio-psychological monitoring of organisations and programmes / Prayag Mehta New Delhi ; Thousand Oaks, Calif. : Sage, 2001.
- Work-place : the social regulation of labor markets / Jamie Peck. New York : Guilford Press, c1996.
- Workplace industrial relations and the global challenge / edited by Jacques Belanger, P.K. Edwards, and Larry Haiven, editors. Ithaca, N.Y.: ILR Press, c1994.

Учебное издание

**Тощенко Жан Терентьевич
Цветкова Галина Александровна**

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебник для вузов

**Издатель: Центр социального прогнозирования
и маркетинга**

127106, г. Москва, ул. Гостиничная, дом 9, корпус 4

тел. 482-18-47

email: info@sheregi.ru

www.socioprognoz.ru

Подписано в печать 06.03.2012. Формат 60×90 1/16.

Печать офсетная.

Бумага офсетная № 1. Печат. л. 29,0. Тираж 500 экз.

Заказ №

**Отпечатано в ГУП Академиздатцентр «Наука» РАН,
ОП «Производственно-издательский комбинат «ВИНИТИ»-«Наука»,
140014, Московская обл., г. Люберцы, Октябрьский пр-т, д. 403.
Тел./факс: 554-21-86, 554-25-97, 974-69-76**