

Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

**УЧЕБНИК И ПРАКТИКУМ
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА**

2-е издание, переработанное и дополненное

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования
в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по гуманитарным направлениям*

**Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru**

Москва ■ Юрайт ■ 2018

УДК 316.3(075.8)
ББК 60.56я73
Т64

Авторы:

Тощенко Жан Терентьевич — доктор философских наук, профессор, научный руководитель социологического факультета Российского государственного гуманитарного университета, член-корреспондент РАН, председатель редсовета журнала РАН «Социологические исследования», главный научный сотрудник Института социологии РАН;

Цветкова Галина Александровна — профессор, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии организаций и социальных технологий социологического факультета Российского государственного гуманитарного университета.

Рецензенты:

Козловский В. В. — доктор социологических наук, профессор;

Колесников А. Н. — доктор социологических наук, профессор;

Щербина В. В. — доктор социологических наук, профессор.

Тощенко, Ж. Т.

Т64 Социология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 472 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).

ISBN 978-5-534-06737-8

В учебнике предлагается принципиально новый подход в поиске наиболее рационального решения актуальных проблем труда и производства. Авторы анализируют их в единстве генезиса идей, их изменения, использования и применения. Особое место отводится изучению поведения человека в условиях новых технологий.

Теоретическая часть сопровождается практикумом, содержащим тесты для самопроверки, контрольные вопросы, итоговый тест.

Соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов высших учебных заведений, аспирантов и преподавателей, а также всех интересующихся.

УДК 316.3(075.8)

ББК 60.56я73



Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав. Правовую поддержку издательства обеспечивает юридическая компания «Дельфи».

ISBN 978-5-534-06737-8

© Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А., 2012

© Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А., 2018,
с изменениями

© ООО «Издательство Юрайт», 2018

Оглавление

Предисловие	7
Введение	10

Раздел I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Глава 1. Возникновение и становление социологии труда	14
1.1. Генезис идей о труде и его роли в жизни общества	15
1.2. Предтечи социологии труда	18
1.3. Классические и современные теории социологии труда	25
1.4. Из истории отечественной социологии труда	30
Глава 2. Предмет и структура социологии труда	38
2.1. Предмет социологии труда	39
2.2. Человек (работник) как субъект трудового процесса	42
2.3. Основные понятия социологии труда	44
2.4. Этапы развития социологии труда	51

Раздел II СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕЗЕРВЫ

Глава 3. Экономический человек	56
3.1. В чем суть концепции экономического человека?	57
3.2. Первый этап: эпоха Тейлора и Форда	59
3.3. Второй этап: дифференциация оплаты труда и стратификация доходов	68
3.4. Третий этап: экономика дорогого работника	73
Глава 4. Технологический (организационный) человек	77
4.1. Объективные потребности возникновения НОТ	78
4.2. На пути к организационной культуре	81
4.3. Социально-технологические проблемы рабочего места	87
4.4. Технологизация производственных процессов и рационализация работы трудовых организаций	93
4.5. Новейшие концепции организации труда	97
Глава 5. Профессиональный человек	104
5.1. Этапы овладения профессиональным мастерством	105

5.2. Профориентация и профотбор	111
5.3. Виды обучающей деятельности	117
5.4. Основные направления повышения квалификации и качества деятельности руководителей	120
5.5. Профессия как объект социологического анализа	123
Глава 6. Социально-биологический человек	130
6.1. Условия труда: поиск и реализация идей	131
6.2. Первый этап: оздоровление производственной среды	135
6.3. Второй этап: санитарно-гигиенические условия	140
6.4. Третий этап: долговременные факторы	143
6.5. От улучшения условий труда — к эргономике	149

Раздел III СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ РЕЗЕРВЫ

Глава 7. Социально-психологический человек	154
7.1. Социально-психологические отношения на производстве: от эксперимента до теории	155
7.2. Межличностные отношения в первичной производственной организации.....	161
7.3. Непосредственный руководитель и подчиненный: социально- психологические резервы.....	166
7.4. Звено «работник — администрация» в структуре взаимоотношений на производстве	170
Глава 8. Конфликтующий человек	178
8.1. Условия и причины возникновения конфликтов.....	180
8.2. Сущность и содержание трудовых конфликтов	188
8.3. Типы и формы трудовых конфликтов.....	193
8.4. Управление конфликтом.....	197
Глава 9. Социально-бытовой человек	203
9.1. Предыстория решения социально-бытовых проблем на производстве	203
9.2. Социальная инфраструктура как условие рациональной жизнедеятельности работников.....	208
9.3. Специфические формы социальной инфраструктуры.....	213

Раздел IV ТВОРЧЕСКИЕ И ГРАЖДАНСКИЕ РЕЗЕРВЫ

Глава 10. Творческий человек	220
10.1. Творчество и его особенности в производственных организациях	220
10.2. Этапы, типы, формы и фазы творческого труда на производстве	228
10.3. Методы организации технического творчества.....	232

10.4. Настоящее и будущее научно-технического творчества работников производства	237
Глава 11. Управляющий человек	239
11.1. Предтечи идеи и практики участия в управлении	239
11.2. Соучастие в управлении (патисипативное управление)	243
11.3. Социальное партнерство — феномен современных трудовых отношений	247
Глава 12. Социально-политический человек	257
12.1. Политическое сознание работников производства: причины, условия, факторы	258
12.2. Формы и методы социально-политического противостояния	262
12.3. Институализация социально-политической активности на производстве	265

Раздел V СИСТЕМНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ

Глава 13. Индивидуализация труда	272
13.1. Эффект «частичного» человека и пути его преодоления	274
13.2. Трудовой и личностный потенциал работника	278
13.3. Новые виды индивидуализации труда	281
Глава 14. Техническая культура	284
14.1. Феномен технической культуры	284
14.2. Структура технической культуры	286
14.3. Человек и техника: противоречия взаимодействия	289
Глава 15. Качество рабочей силы в условиях авангардных (высоких) технологий	293
15.1. Что такое авангардные технологии?	295
15.2. Особенности и специфика социальных проблем труда	298
15.3. Сдвиги в сознании и поведении работников	300
Глава 16. Корпоративная культура как философия общей судьбы	302
16.1. Сущность корпоративной культуры	303
16.2. Формирование позитивного имиджа организации	308
16.3. Формирование корпоративных ценностей	309
16.4. Консолидирующая роль корпоративной культуры	311

ПРАКТИКУМ

Методические рекомендации	316
Глава 1. Научные основы социальных резервов	318
Глава 2. Экономический человек	326

Глава 3. Технологический человек	329
Глава 4. Профессиональный человек	336
Глава 5. Социально-биологический человек.....	339
Глава 6. Социально-психологический человек	342
Глава 7. Конфликтующий человек.....	351
Глава 8. Социально-бытовой человек.....	356
Глава 9. Творческий человек	358
Глава 10. Управляющий человек	367
Глава 11. Социально-политический человек	374
Глава 12. Мотивация как основа трудовой деятельности	377
Глава 13. Будущее социальных резервов труда.....	383
Итоговый тест	388
Контрольные вопросы	390
Примерная тематика письменных работ (докладов, рефератов, курсовых, квалификационных работ).....	391
Приложение 1. Глоссарий.....	403
Приложение 2. Социальные процессы в сфере труда (статистические и социологические данные)	412
Список литературы	458
Список иностранной литературы	469
Новые издания по дисциплине «Социология труда» и смежным дисциплинам	472

ПРЕДИСЛОВИЕ

Эта книга – результат многолетних авторских поисков, итог работки 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 возможностей 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 сущностных 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 практикум, 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 словарю 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 – разобраться в теоретико-методологической базе социологической характеристики 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 производственной 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 пре-

жде 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* (олицетворявшим 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.

Реализация этих задач позволяет сформулировать компетенции, которыми должен обладать бакалавр. Они состоят в следующем:

Выпускник программы бакалавриата должен обладать следующими *общекультурными компетенциями*:

- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности;
- способностью к самоорганизации и самообразованию.

общепрофессиональными компетенциями:

- способностью к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- способностью анализировать социально-значимые проблемы и процессы с беспристрастностью и научной объективностью.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты образования:

1. Знать: теоретико-методологические основы социальных ресурсов и резервов труда; **2. Уметь:** анализировать научную информацию о развитии социологии труда, об основных рисках и направлениях предупреждений противоправных действий со стороны различных субъектов труда; **3. Владеть:** опытом решения теоретических задач в области социальных ресурсов труда.

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. Тощенко «Социология жизни» и Научного совета Отделения общественных наук РАН «Новые явления в общественном сознании и социальной практике».

РАЗДЕЛ I

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА**

ГЛАВА 1

ВОЗНИКНОВЕНИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Труд по-разному характеризовался на различных этапах развития человечества, его материального производства. Seriously 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 ува-

жаемо, ценимо и признаваемо обществом. Работодателя интересовал только конечный результат: **что** произведено, **что** можно потратить (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 приумно-

жать 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 отношениях 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 пред-

метод исследований религиозных учений и теорий с их специфическим взглядом на взаимодействие человека и природы.

В сочинениях **Августина** (354–430) и **Фома 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 разделения 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 разделения 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 умственного 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 Смиту, 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 «нечестное, 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, является

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. Ротлисберга, 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. Зибберта, 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 вырождаться 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 электrozавода (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 вне рабочего 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. Йовчук, 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. Сулов, Ф.Л. 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. Герчикова, 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 западного 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 переключивается 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.

ГЛАВА 2

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, возвышающих 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 навы-

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 поддерживать 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 исследованиям, 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 разноречивый подход 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 разоблачать, 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 возможностях 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-трудоуловик обеспечивает преемственность 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, впервое 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 отчуждения 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