

УДК 331.101.32

## ТРУД И ЕГО СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ В КОНТЕКСТЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ

*Ф.Р. Хагур*

Рассматриваются социальные аспекты трудовой деятельности в контексте научных исследований, приводится краткий анализ исследований западных и отечественных ученых, посвященных проблеме труда, его стимулированию и мотивации, удовлетворенности трудом. Особое внимание уделяется исследованиям социальных аспектов труда в советский период. Выделяются три этапа в исследовании социальных аспектов труда в советской социологии.

*Ключевые слова:* стимулирование труда; мотивация труда; удовлетворенность трудом.

На разных исторических этапах развития человечества труд выступает в различных формах, которые являются показателями развития общественных отношений эпохи. Поэтому развитие человека неразрывно связано с возникновением и развитием труда, поскольку труд является одной из основных жизненных функций человека. Традиционно труд рассматривался как добывание средств к существованию ценой «семи потов». И если труд не дает достаточных стимулов для удовлетворенности им, то может возникнуть чувство разочарованности жизнью вообще, которое дорого обходится как отдельному индивиду, так и обществу в целом. Потребность в труде как в способе самореализации и утверждения себя, как во внутренне присущем человеку стимуле, активизирующем действия человекотворческой функции труда, присуща людям во все исторические эпохи. Но не все эпохи создают равные условия для удовлетворения всего многообразия потребностей, связанных с трудом.

Роль труда как источника богатства, как условие существования человеческой жизни была известна задолго до Маркса. Однако домарксовы экономисты не смогли полностью раскрыть его сущность и значение. Даже для А. Смита и Д. Риккардо общественный характер труда оказался далеко не понятным. Р. Оуэн и А. Смит считали деньги единственным мотивирующим фактором. Согласно их трактовке, люди — чисто экономические существа, которые работают только для получения средств, необходимых для приобретения пищи, одежды, жилища и т.д. [10].

К. Маркс и Ф. Энгельс показали, что труд носит общественный характер, что в процессе его люди вступают в определенные производственные отношения. Неслучайно, уточняя положение А. Смита о том, что капитал есть командование над трудом, К. Маркс подчеркивал, что «он по существу своему есть командование над неоплаченным трудом» [3]. К. Маркс открыл двойственную природу труда, которая заключается в том, что конкретная трудовая деятельность есть одновременно и деятельность, в ходе которой люди вступают в определенные связи и отношения друг с другом. Труд приобретает общественную форму, он становится основой формирования многообразных отношений.

О принудительности труда ещё в середине прошлого столетия интересные наблюдения высказал Д. Маркович. Труд, по Марковичу, — это необходимое свойство человека и поэтому он не должен превращаться в тяжесть для него. Д. Маркович отрицает мысль о неприятности труда, имея в виду при этом понимание труда Марксом, согласно которому неприятные чувства у человека вызывает не само действие в процессе труда, а случайные внешние обстоятельства, которые обычно связаны с трудом в современном обществе, и что эти последние могут быть устранены по мере развития и совершенствования общественного строя [7].

Все многообразие исследований западных ученых, по нашему мнению, проходит в своем развитии через три сложнейших этапа:

На первом «тейлоровском» этапе обращалось внимание на то, чтобы дать возможность челове-

ку заработать, получить большее вознаграждение за возможно большой объем сделанной работы.

На втором этапе переворот в науке вызвали исследования, проведенные в Хотторне в 1930-х гг. и положившие начало изучению человеческих потребностей.

Третий этап характеризуется созданием множества теорий личности, многие из которых оказались весьма ценными и в практическом отношении.

Краткий анализ каждого из перечисленных этапов развития, на наш взгляд, оказывается необходимым для полноценного понимания теоретических основ проблемы удовлетворенности трудом как на Западе, так и у нас в России.

Как отмечалось выше, процесс рациональной организации производства, когда стали учитываться факторы, зависящие от человека, был начат ещё в недрах капиталистического строя. Человеческие возможности использовались капитализмом экстенсивным образом. Но в конце XIX – начале XX в. настал период, когда логика развития производства, с одной стороны, и успехи пролетариата, с другой, привели к необходимости обратиться к глубинным резервам, заложенным в творческой основе самой человеческой природы. Впервые на поиск этих резервов обратил внимание Ф. Тейлор. Он создал систему, в условиях которой на сознание и поведение человека оказывали воздействие меры максимальной заинтересованности в выполнении предельно высоких норм: эта система умело и по-капиталистически хищно эксплуатировала стремление человека к материальному достатку. Ф. Тейлор выдвинул и всесторонне исследовал идею рационализации рабочего места за счет уменьшения свободы действий, что в очень значительной степени увеличивало производительность труда. Мощным рычагом реализации этой идеи стала система материального стимулирования. Соответственно этому этапу формировались такие качества работника производства, которые были связаны с точным и беспрекословным решением поставленных задач. Ф. Тейлор сделал попытку исследовать трудовую деятельность с целью повышения производительности труда [7].

Переворот в науке вызвали исследования, проведенные в Хотторне в 1930-х гг., они же положили начало изучению человеческих потребностей, стимулов, типов личности и концепций достижения [16]. Поскольку практика доказала ограниченность такого подхода к росту производительности труда, Элтон Мэйо на основе прове-

денных исследований противопоставил этому подходу другой, известный как школа «человеческих отношений». Он акцентирует внимание на том, что человек — социальное животное, ориентированное и включенное в контекст группового поведения; жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой; руководители должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию, это обеспечивает социальную стабильность и удовлетворенность индивида работой. Модель человеческих взаимоотношений предполагает, что производительность труда зависит от удовлетворенности в работе, что зависит от внутренних факторов, таких как признание, удовлетворенность социальных потребностей [1]. Так появилось новое понимание индустриального человека — «общественный человек», находящий удовлетворение в принадлежности к постоянной трудовой группе и в общественном уважении, которое тем самым приобретает [7, с. 120].

Признание важности такого индикатора степени удовлетворенности потребностей, как субъективная удовлетворенность трудом, содержится в трудах А. Маслоу, К. Алдерфера и других исследователей мотивации [8].

Существенный вклад в понимание проблемы удовлетворенности/неудовлетворенности внес Ф. Херцберг, создатель двухфакторной теории мотивации. Теорию Херцберга называют еще мотивационно-гигиенической теорией. В ее основе лежит оценка удовлетворенности или неудовлетворенности работников своим трудом, что рассматривается как свидетельство или отсутствие мотивации.

Основной смысл двухфакторной теории Ф. Херцберга состоит в том, чтобы отделить разные ценности, разграничить факторы, обеспечивающие высокую мотивацию, от факторов гигиенических, роль которых более примитивна и заключается лишь в том, чтобы предотвратить возникновение чувства неудовлетворенности работой.

Лайман Портер и Эдвард Лоутер разработали комплексную теорию мотивации, включающую элементы теории ожидания и теории справедливости. В их моделях фигурируют пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения [8]. В теории Портера и Лоулера устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет

свои потребности посредством вознаграждений за достигнутые результаты. Один из наиболее важных выводов ученых состоит в том, что результативный труд ведет к удовлетворению. Проанализированная модель внесла основной вклад в понимание мотивации. Эта модель показывает также, насколько важно объединить такие понятия, как усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение и восприятие в рамках единой взаимосвязанной системы.

В 1964 г. психологом В. Врумом была разработана теория ожидания как процесс управления выбором. Она основана на предположении, что само наличие активной потребности толкает человека на достижение определенной цели, а надежда, что избранный тип поведения приведет к удовлетворению потребности, является ключевым фактором в теории ожидания при взаимоотношениях: 1) ожидание (прогноз) соотношения расходов на труд — результата; 2) ожидание соотношения результата — вознаграждения; 3) ценность вознаграждения — предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникшего вследствие получения определенного вознаграждения [1].

Ровно через год после публикации В. Врума появилась так называемая теория справедливости С. Адамса (1965 г.). Заметим, что еще А. Файоль, обсуждая вопрос о вознаграждении персонала и о формах оплаты труда, неоднократно подчеркивал важность для становления мотивации именно справедливого вознаграждения.

Основной вывод теории справедливости для практики управления состоит в том, что до тех пор, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться к уменьшению интенсивности труда [8].

Известный ученый в области лидерства Д. Мак-Грегор, выделяя два основных принципа влияния на поведение людей, сформулировал «теорию X» и «теорию Y».

«Теория X» — это авторитарный тип управления, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю. Согласно этой теории, базирующейся на системе «научного управления» Ф. Тейлора, люди изначально не любят работать, поэтому их следует принуждать, контролировать, направлять, угрожать наказыванием, чтобы заставлять трудиться для достижения целей организации. «Теория Y» основана на демократических принципах делегирования полномочий, обогащения содержания работы, улучшения взаимоотно-

шений, признании того, что мотивацию людей определяет сложная совокупность психологических потребностей и ожиданий [8, с. 274].

В 1981 г. Оучи предложил ещё один подход — теорию Z, которая использует особенности японского стиля управления. Развитие систем мотивации и анализ опыта японских предприятий привели к формированию двух основных типов управления: A и Z. Тип A — американская типичная организация, которая является бюрократической по структуре. Такая организация основана на индивидуализме и конкуренции, что часто сопровождается отчуждением и недостаточной производительностью. Организация типа Z является американской разновидностью японской организации. Она более органична, адаптивна, характеризуется более высоким уровнем сотрудничества и производительности.

При рассмотрении проблемы удовлетворенности трудом нельзя обойти вниманием теорию подкрепления Б.Ф. Скиннера, которая базируется на принципе, что можно изменить поведение путем подкрепления желательных проявлений и игнорирования нежелательных. Виды вознаграждения, по мнению ученого, включают три основные группы:

- 1) экономические;
- 2) престижные;
- 3) удовлетворенность работой.

Таким образом, все известные схемы классификации потребностей человека являются в значительной степени общими или даже условными, так как недостаточно учитывают все индивидуальные потребности различных категорий персонала. В принципе, как справедливо заметил М.Х. Мескон, людей можно отнести к той или иной достаточно широкой категории, характеризующейся какой-либо потребностью высшего или низшего уровня, но четкой пятиступенчатой иерархической структуры потребностей людей, по видимому, просто не существует [1].

Для более полного исследования проблем удовлетворенности трудом мы считаем рассмотрение только базовых теорий личности. Существует ещё множество концепций, исследований, связанных с мотивацией труда, стимулированием труда и удовлетворенностью трудом. Исследования проблем удовлетворенности активно ведут зарубежные социологи.

Наиболее известна концепция немецкого социолога Р. Штольберга, изложенная в его книге «Социология труда». Р. Штольберг рассматривает удовлетворенность трудом не как социально-

психологическую, а как социально-экономическую категорию. Её субъект не индивид, а социальная группа, степень удовлетворенности трудом которой определяется создаваемым обществом содержанием и условиями труда и потребностями работников [17].

Специалисты института Анжона, исследуя проблемы занятости, пришли к выводу, что неудовлетворенность трудом усиливает вероятность сердечных заболеваний (она повышает кровяное давление, увеличивает количество холестерина и сахара в крови) и в конечном счете приводит к более высокой смертности [4].

Таким образом, по мнению западных исследователей, отрицательные последствия неудовлетворенности трудом сказываются, как уже говорилось, на трех уровнях: индивидуальном, организационном (предприятия) и на уровне общества. Рассмотренные базисные теории личности, теории мотивации труда, удовлетворенности трудом свидетельствуют о широте разработанности проблемы удовлетворенности трудом на Западе.

Проблемы труда, его стимулов и мотивации, удовлетворенности трудом широко рассматривались и российскими учеными. Проблемами оплаты труда интенсивно занимались в 1920-е гг. советские ученые А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О.А. Ерманский, П.А. Попов и др. Что касается практики, то следует обратить внимание на результаты, связанные со стахановским движением, и на такой малоизвестный факт, что А. Стаханов, перевыполнивший норму по вырубке угля, заработал в эту ночную смену 200 рублей вместо обычных 23–30 рублей. Сколько заработал, столько и получил. Это было конкретной реализацией принципа «каждому — по труду». Кстати, этот принцип высокой материальной заинтересованности был характерен для первых лет стахановского движения, а потом заменен и вытеснен различными формами ложно интерпретируемого морального поощрения [15, с. 101].

Одними из первых отечественных социологов, предложившими свою концепцию, были В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов. В известной книге «Человек и его работа» и ряде статей тех лет они изложили свои взгляды на сущность удовлетворенности трудом, характер её связей с некоторыми другими социологическими категориями, выделили и структурировали факторы, на их взгляд, её определяющие, применили математические методы, позволяющие дать количественную оценку её уровня [11].

Эти исследователи показали, что тот или иной уровень удовлетворенности работой молодых рабочих СССР зависит прежде всего от содержательности их труда. Большое значение рабочие СССР, особенно молодые, придают возможности постоянно развивать свои способности в процессе труда. Это качество обычно ставит на первое место большинство молодых людей, выбирающих жизненный путь. Оно занимает одно из первых мест среди наиболее значимых факторов, определяющих удовлетворенность трудом работающих [4].

Ещё в 60-е гг. Н.М. Блинов и Р.И. Косолапов попытались измерить фактическую продолжительность времени «радостного труда» у разных социальных групп. Молодым рабочим трех станкостроительных заводов было предложено ответить на три вопроса: «После которого часа работы, как правило, наступает утомление?», «Сколько часов в течение рабочего дня (в среднем) Вы работаете без напряжения?», «Сколько часов в рабочем дне труд доставляет Вам удовольствие?» Результаты исследований, проведенных Н.М. Блиновым и Р.И. Косолаповым в 1976–1978 гг., бесспорно, интересны прежде всего потому, что они были «ориентированы на специальное изучение проблемы удовлетворения потребностей как содержательной характеристики образа жизни в сфере труда» [2]. Эти исследования охватили большими выборками такие разные социальные группы, как промышленные и сельскохозяйственные рабочие, научные и инженерно-технические работники, служащие, и в этом смысле не имели аналогов в истории социологии. Вызывает возражение и определение «радостный труд», как труд, который «не напряжен» и «не утомляет». Наделение альтернативного ему труда отрицательным смыслом, противопоставление его труду «с радостью» несостоятельны. В народе всегда говорят о радостном физическом труде, как труде напряженном, как труде «до пота». С другой стороны, не всегда труд, который «не напряжен» и «не утомляет», доставляет радость [5].

Трагедией советской экономики стал постоянно повторяющийся факт игнорирования материальной заинтересованности работника, хотя постоянно все думающие и заботящиеся о будущем хозяйственные руководители и ученые неоднократно ставили этот вопрос и даже пытались его решать. Достаточно напомнить щекинский эксперимент, начатый в середине 1960-х гг. в научно-производственном объединении «Азот», который продолжался 17 лет (!). Этот эксперимент, базирующийся на принципе совмещения рабочих мест

и более высокой оплате труда, дал существенные сдвиги в росте производительности труда и эффективности производства, но был бесславно провален в силу косности системы, бюрократизма чиновников и отсутствия нормальной реакции на необходимость нововведений [9].

Таковую же участь ждал и эксперимент в конце 1960-х – начале 1970-х гг., где стараниями его организатора И.Н. Худенко был достигнут впечатляющий результат в сельскохозяйственном производстве при высокой материальной заинтересованности работников, что позволило существенно снизить себестоимость зерна. Однако обвиненный в стяжательстве и хищении государственных средств Худенко был снят с работы, осужден и закончил свою жизнь в тюрьме [15, с. 101].

Кризис в исследовании удовлетворенности трудом и отношения к труду свидетельствовал о необходимости поисков связи удовлетворенности с условиями труда и жизни (производственными и внепроизводственными факторами) трудящихся. И.М. Попова, обследуя одесские предприятия, попыталась определить степень и характер связи между удовлетворенностью трудом и фактическим поведением работников в сфере трудовой деятельности и на основе этого выяснить некоторые практические возможности использования информации об удовлетворенности трудом работников в практике управления [12, 13].

В принципе все отечественные социологи, исходя из марксистских позиций, признавали определяющее влияние социально-экономической природы и общественного разделения труда, социальной структуры, а также политической надстройки общества на отношение к труду и удовлетворенность им. Но большинство из них рассматривали эти общие социальные условия сквозь призму индивидуального сознания или, в лучшем случае, как авторы книги «Человек и его работа», через специфические факторы, действующие на предприятии [18], а не формулирующие требования социальных групп.

Социальные различия проявляются лишь при сравнении структуры мотивов. По данным социологического исследования, проведенного А.Г. Харчевым и С.И. Голодом в 70-х гг. XX в. на четырех промышленных предприятиях Ленинграда, 53,5 % работниц, имеющих низкую и среднюю квалификацию, обычно связывают свое стремление работать с необходимостью дополнительного заработка для семьи, 21,5 % — с желанием быть в коллективе, 13,6 % — со стремлением участвовать в общественном труде и 11,4 % —

с желанием быть материально независимой от мужа.

Существовавшая в СССР система стимулирования трудовой активности в значительной мере оказалась малоэффективной и стала одной из причин кризиса труда. Несмотря на богатейшие природные ресурсы и огромные капиталовложения в основные фонды, экономика страны оказалась в тяжелом состоянии.

В 70-х – начале 80-х гг. наша экономика столкнулась с таким острым и тревожным противоречием, как растущее отчуждение труда, которое выражается в том, что продукты деятельности человека, возникающие при этом отношения становятся чуждыми ему, независимыми от него и господствующими над ним. В эти годы в развитии страны (наряду с достижениями и бесспорными успехами) появились неблагоприятные тенденции, почти не осваивались интенсивные факторы экономического роста, не было механизма противостояния теневой экономике.

Исследования советских социологов в 80-х гг. выявили, казалось бы, парадоксальный факт: по сравнению с 60–70-ми гг. на многих предприятиях увеличилось количество работников, не удовлетворенных условиями труда. Почему? Ведь был проведен большой объем работы по реконструкции, улучшению общих условий производственной деятельности. Как показывает анализ, противоречие вполне объяснимо: выросли требования людей. Анализ практики позволяет сделать вывод, что осознание человеком производственной жизни, её проблем и противоречий во все большей мере приобретает характер решающей силы в определении направленности поведения. Люди все большее значение придают тому, что происходит в непосредственно окружающей среде. Это предъявляет и соответствующие требования к управлению трудовыми ресурсами. «Мы должны осознать, — говорилось на июньском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС, — что время, когда управление сводилось к приказаниям, запрещениям, призывам, ушло в прошлое. Теперь уже всем ясно, что такими методами работать больше нельзя. Они просто неэффективны. Создать мощную систему мотивов и стимулов, побуждающую всех работников полностью раскрывать свои способности, плодотворно трудиться, наиболее эффективно использовать производственные ресурсы, — таково веление времени» [14, с. 17].

Идеология советского общества была трудодцентристской, труд в ней имел своего рода священный, сакральный смысл. В нормативных тек-

стах декларировалась «всеобщность труда» в СССР, т.е. обязательность трудовой деятельности для каждого трудоспособного члена общества, недопустимость неучастия в труде и извлечения «нетрудовых доходов» [6, с. 118].

Если обобщить имевшийся в советский период опыт исследований проблемы удовлетворенности трудом, стимулирования труда и выявление скрытых резервов производительности труда, то он в самом общем виде прошел несколько этапов.

На первом этапе (20-е гг.) обращалось внимание на то, чтобы дать возможность человеку заработать, получить большее вознаграждение за возможно больший объем сделанной работы.

На втором этапе, начиная с 30-х гг. XX в., в основу стимулирования все больше кладутся индивидуальные потребности работника и, соответственно, ориентация на их удовлетворение. Такой подход позволил более гибко учитывать конкретную ситуацию и более наглядно и предметно реагировать на желания и интересы людей.

С 1960-х гг. все более мощно стал заявлять о себе фактор социальных потребностей (третий этап), когда материальное вознаграждение ориентировалось не только на потребности работника, но и его семьи, не только на удовлетворение текущих или ближайших целей, но и на долгосрочную перспективу.

#### Список литературы

1. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самыгин С.И., Суханов И.О. Социология и психология управления. Ростов н/Д: Феникс, 2001. 512 с.
2. Блинов Н.М. Трудовая деятельность как основа социалистического образа жизни. М.: Наука, 1979. 442 с.
3. Грачев М.В. Управление трудом: Теория и практика капиталистического хозяйствования. М.: Наука, 1990. 135 с.
4. Кривневич В.В. Автоматизация и удовлетворенность трудом. М.: Мысль, 1987. 216 с.
5. Косолапов Р.И. Социализм. К вопросам теории. - 2-е изд., испр. и доп. М.: Мысль, 1979. 601 с.
6. Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России: социология, этнология 1998. № 4. С. 113–144.
7. Маркович Д. Социология труда: пер. с сербско-хорв. М.: Прогресс, 1988. 632 с.
8. Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурн. М.: ДЕЛО, 1997. 704 с.
9. Моин Э. Щекинский эксперимент. М.: Наука, 1983. 421 с.
10. Патрушев В.Д. Интенсивность труда при социализме. М.: Экономиздат, 1963. 239 с.
11. Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. М.: Наука, 1993. 112 с.
12. Попова И.М. Проблемы социального регулирования на промышленных предприятиях. Киев: Наукова думка, 1973. 270 с.
13. Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. Киев: Наукова думка, 1976. 207 с.
14. Тоценко Ж.Т. Социальные резервы труда: Актуальные вопросы социологии труда. М.: Политиздат, 1989. 287 с.
15. Тоценко Ж.Т. Социология: Общий курс. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт-М., 2001. 527 с.
16. Уайтли Ф. Мотивация: пер. с англ. М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. 260 с.
17. Штольберг Р. Социология труда: пер. с нем. М.: Прогресс, 1982. 248 с.
18. Ядов В.А., Здравомыслов А.Г., Рожин В.П. Человек и его работа (социологическое исследование) / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967. 392 с.

## LABOR AND ITS SOCIAL ASPECTS IN THE CONTEXT OF SCIENTIFIC KNOWLEDGE

*Fatima R. Hagur*

*Branch of Maykop State Technological University in the item Yablonovsky;  
11, Svyazy str., Yablonovsky, Republic Of Adygeya, 385140, Russia*

Social aspects of labor activity in a context of scientific researches are considered, the short analysis of researches of the western and domestic scientists devoted to a problem of work, its stimulation and motivation, satisfaction with work is provided. Author discusses results of sociological researches of social aspects of labor in Soviet period and distinguish three stages of these researches.

*Key words:* work incentives; motivation of work; satisfaction with work.