А.А. Чудинов

Эволюция научных идей в отечественной социологии труда

Чудинов Александр Александрович — соискатель Современной гуманитарной академии, заместитель генерального директора ОАО «Янтарь» (г. Калининград) (e-mail: kaliningrad@filial.muh.ru).

Аннотация. В статье рассматривается эволюция идей социологии труда, анализируются некоторые аспекты функционирования современных трудовых коллективов.

Ключевые слова: изменения производственной социальной среды, мотивация труда, взаимоотношения в трудовом коллективе.

В отечественной социологии длительное время велись масштабные исследования трудовых коллективов. Уже в 1920-е годы был проведён ряд исследований мотивации трудовой деятельности в производственных коллективах промышленных предприятий. Особое внимание уделялось разработанным на Западе положениям о научном управлении социальными процессами, в частности, о научной организации труда. Активно осваиваются и внедряются в практику идеи знаменитых организаторов производства Г. Форда и Ф. Тэйлора.

Научная организация труда, принципы рационального управления социальными процессами привлекали внимание прежде всего с точки зрения оптимизации хозяйственной практики трудовых коллективов. В это время и происходит институционализация в нашей стране такой отрасли социологии как социология труда. В этом процессе большую роль сыграл, как известно, А. К. Гастев, экономист, социолог, организатор и руководитель уникального научного центра, Центрального института труда Всероссийского Центрального совета профессиональных союзов (ЦИТ). Основная заслуга Гастева заключается в разработке теоретических и экспериментальных основ новой науки, так называемой социальной инженерии («социального инженеризма», по его определению), которая ставила целью соединение в себе методов естественных наук, социологии, психологии и педагогики. Под руководством Гастева на десятках предприятий делались попытки внедрения инновационных методов организации труда и производства. По методикам, разработанным в институте, было подготовлено более 500 тыс. квалифици-

рованных рабочих, тысячи консультантов по управлению. Значителен вклад Гастева и в разработку идей общей теории управления сложными системами. Деятельность Гастева оказала особое влияние на развитие теории и методики производств, обучения рабочих. Предложенная им система отличалась жестким единством всех элементов: квалификационные характеристики, специальной программы упражнений, которые были рассчитаны на постепенное усложнение технологий, метода трудовых тренировок и подчинённых ему показа, демонстрации, инструктажа и др., режима обучения. Особым элементом системы ЦИТа были поэтапный контроль и экспертиза качества обучения. Для организации обучения создавались установочные цехи. ЦИТ вёл специальную подготовку инструкторов, владеющих методикой обучения. Методика ЦИТа легла в основу ускоренных форм подготовки квалифицированных рабочих, имела большой успех и в деле сплочения коллективов[1].

Важное место проблемы коллективов, организации трудового процесса занимали и в творчестве С. Г. Струмилина. Особое внимание этот известный экономист, социолог уделял овладению человеком трудовых навыков, приобретению стойкой привычки хорошо трудится. Он писал: «Профессия — совокупность приобретённых школьной или внешкольной выучкой специальных трудовых навыков, совмещаемых обычно в одном лице и объединяемых общим названием, например, слесарь, столяр, скрипач»[2]. Родственные профессии, с его точки зрения, объединяются в группы, а более крупные подразделяются на специальности. Работники разных специальностей, разной квалификации и образуют коллективы. Что касается профессии и специальности, то в них Струмилин видел исторические понятия, складывавшиеся по мере усложнения общественного труда. К профессии относятся не только квалифицированные, но также неквалифицированные виды деятельности. В основе профессии, с его точки зрения, лежит функциональное содержание труда, освоенное субъектом. Конечно, особенно в настоящее время, с позиции усложнения содержания трудового участия человека, насыщения рабочего времени трудящегося множеством еще недавно несвойственных функций, данный подход можно интерпретировать все же, как сугубо описательный, поскольку функциональное содержание труда в рамках той или иной профессии всегда исторически изменчиво. Основной акцент сделан здесь не на месте и роли профессии в целостной системе социальных связей и зависимостей, рождающихся в целостном социальном образовании, в производственном коллективе, а на проблеме лишь изначальной пригодности индивида к выполнению тех или иных профессиональных функций, его подготовки к труду. Сейчас такой подход ограничивается разработкой специальных методик, определяющих психические и иные данные работника, субъективно ориентированного на ту или иную профессию.

---

[1] *Тощенко Ж. Т.* Социология труда. — М. : Юнита-Дана, 2008. — С. 25 – 26.

[2] *Струмилин С. Т.* Проблемы экономики труда. — М. : Наука, 1982. — С. 12.

В дальнейших социологических исследованиях, с конца 1950-х годов, можно зафиксировать определенный отход от сугубо идеологического рассмотрения социальных процессов и явлений, что позволило пусть и в рамках марксистской социальной парадигмы, но все же изучать многие реальные проблемы жизнедеятельности общества, в частности, связанные с управлением социальными процессами. Исключительно большое внимание отечественных социологов уделяется в этот период проблемам жизнедеятельности производственных коллективов.

Одним из тех, кто в новых условиях занимался теоретической разработкой проблемы производственных коллективов, коллективного труда, как известно, был В. Г. Подмарков. Занимаясь многогранными проблемами функционирования коллективов, он одним из первых различал не только объективные условия их существования, но и фиксировал важность в их жизнедеятельности субъективного фактора. К объективным факторам он относил условия труда, его содержание, совокупность объективно заданных операций, словом, все то, что служит своего рода базисными, основными факторами, действующими на том или ином конкретном производстве. В качестве субъективных факторов можно, с его точки зрения, выделить профессию как характеристику подготовленности работника к выполнению этих функций, квалификацию работника. Самое существенное в коллективе образует соединение работников с условиями производства и условиями собственного, социального развития этого важного социального образования[1].

Представляет интерес структурирование Подмарковым трудовых коллективов. Так, он выделял в организационной структуре предприятия информационные и регулировочные элементы, разнообразные социальные функции коллективов. В системе социальных связей на предприятии он различает связи формальные, которые закреплены в служебных инструкциях, неформальные, т.е. межличностные взаимодействия. Кроме этого выделялись полуформальные связи, которые реализовывались в общественных организациях, а также внеформальные, когда достижение формальных целей осуществлялось неформальными средствами.

Таким образом, произошло не только определенное развитие и обогащение многих прежних идей и установок, касающихся таких специфичных социальных организаций, какими являются коллективы. На втором этапе развития отечественной социологии углубляется понятие профессии и профессионализма. Теперь уже не всякая трудовая деятельность относится к профессии. В то же время наличие квалификации и специальной подготовки полагается обязательным и всеобщим признаком любой профессии, всякой профессиональной деятельности человека. Кроме того, предполагается возможность свободного выбора профессии для всех членов общества, а профессия вы-

[1] *Подмарков В. Г.* Человек в мире профессий // Вопросы философии. — 1972. — № 8. — С. 54.

ступает формой реализации жизненного призвания человека. Она все больше воспринимается и понимается как совокупность специальных качеств личности. Такого рода «субъективизация» профессии выдвигает на первый план рефлексивное содержание профессиональной деятельности (удовлетворенность работой, профессиональное самочувствие, профессиональный выбор, профессиональные ценности и т.п.), что дает реальный выход на проблемы «микросоциологии», а также социологии управления.

В дальнейшем начинается все более глубокое эмпирическое погружение в изучение всего спектра проблем, связанных с местом человека на производстве, с его деятельностными и неофициальными связями и взаимодействиями в производственном коллективе, с возможностями социального планирования, регулирования социальными процессами в целом. Известно, что в начале 1960-х годов В. А. Ядов и А. Г. Здравомыслов начали реализацию уникального по своим целевым установкам, масштабам и результатам социологического проекта «Человек и его работа». Проект оказался настолько плодотворным, что авторы уже в совершенно новых условиях в начале 2000-х годов продолжили его, постарались по тем же методикам провести сравнительное исследование социальных процессов на производстве, в частности, отношения рабочих к труду, его оплате, организации. Естественно, что авторов исследования не могли не интересовать и проблемы социального управления производственной сферой, отношений людей друг с другом в сфере материального производства, отношение рядовых сотрудников к работникам управляющей системы.

Исследования последних лет выявили примечательные моменты, фиксирующие динамику социальных процессов в производственной сфере в связи с утверждением рыночных отношений. Так, оказалось, что в советское время (замеры 1962 и 1976 гг.) интересная работа являлась самостоятельной ценностью, зачастую даже не связанной с размером получаемой заработной платы. А вот уже в начале 2000-х годов результаты стали иными. Зафиксировано, что происходит все более основательная переориентация массового сознания в сторону ценностей утилитарных, сугубо материальных. Отмечается также атомизация общественных связей и зависимостей человека на производстве, замкнутость его на локальных собственных проблемах, определенное отчуждения от остальных индивидов (впрочем, это характерно не только для производственной сферы, но нас в нашем исследовании интересуют только указанные аспекты). Интерес представляет анализ интервью рабочих. В лексиконе 1962 года постоянно встречаются слова: “коллектив”, “взаимопомощь”, “почетная грамота”, “премии”, “доска почета”. “Фирма” в 2001 году — нечто иное в сравнении с “трудовым коллективом”. Фирма — это прежде всего работодатель, характеризующийся некоторой безличностью. В 1962 году личностное отношение к работе имеет больший смысл. В лексиконе рабочих есть понятие “общественной пользы” или “пользы для коллектива”, ощущение своей нуж-

ности: "Моя задача, чтобы не простаивали другие цеха". Это уже практически не встречается в терминологии постсоветского работника [1].

Масштабные социально-экономические преобразования в современном российском обществе не могли не затронуть и трудовые коллективы. В силу этого возникает закономерный вопрос, насколько современные деятельностные социальные образования отвечают признакам коллектива как особой социальной организации. Дело ведь не только в том, что труд в той или иной мере всегда носит коллективный характер. Производственный коллектив не может быть сведен лишь к совокупности производственных подразделений, преследующих некие общие экономические цели. Достаточно давно уже, но вполне справедливо, на наш взгляд, замечено, что важнейшим признаком коллектива является наличие, наряду с частными, индивидуальными, неких общих интересов [2]. Причем интересов, выходящих за пределы сугубо хозяйственных, экономических. Единство интересов выступает и предпосылкой признания субъектности коллектива, выступающего относительно автономным средоточием всех видов социальных отношений, включая правовые. В этом смысле нельзя не согласиться с Ж. Т. Тощенко, который справедливо, по нашему мнению, считает, что включение в Конституцию СССР 1977 года положения о социальном планировании на разных уровнях социальной организации, конституционное закрепление роли трудовых коллективов стали своего рода венцом взаимодействия государства и социологии [3].

Коллективизм, как важное ментальное свойство индивида российского общества, в том числе стремление оказать помощь своим коллегам по работе и получить в свою очередь поддержку от них, отчетливо фиксируются и в настоящее время. Хотя, и это тоже нельзя не заметить в различных микросредах в настоящее время отчетливо наблюдается атомизация связей, взаимодействий индивидов, порой подчеркнутое стремление опираться в своих действиях лишь на свои возможности. И все же, по данным многочисленных социологических исследований, в частности, проведенных исследовательским центром рекрутингового агентства Superjob.ru, благоприятный психологический климат в коллективе способствует сплочённости сотрудников, повышает их лояльность к организации и снижает текучесть кадров. Эту точку зрения разделяет каждый третий участник опроса (33 %), проведенного в январе 2011 года [4]. Такие оценки подтверждаются и нашим исследованием, прове-

---

[1] *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. URL: http://www.isras.ru/publ.

[2] *Александров Н. Г.* Экономические методы управления и коллектив предприятия // Хозяйственная реформа и трудовое право. — М. : Наука, 1970. — С. 36 – 37.

[3] *Тощенко Ж. Т.* Эволюция теоретической социологии в России (1950 – 2000-е годы) (Статья вторая) // Социологические исследования. — 2009. — № 7. — С. 5 – 7.

[4] Исследование проведено во всех федеральных округах России в январе 2011 года, выборка квотная простая, объем выборки 1600 человек. URL: http://www.superjob.ru/community/life/52 643.

денным на калининградских предприятиях «Янтарь» и «Автотор». Так, 33,8 % из числа опрошенных на заводе «Янтарь» считает, что коллектив участка, бригады дружный, в трудную минуту коллеги всегда придут на выручку. Отвечая на вопрос о мерах по улучшению ситуации в коллективе, более половины опрошенных (50,8 %) посчитали необходимым больше внимания уделять организации коллективного отдыха работников, организовывать деятельность спортивных секций, проводить заводские праздники, конкурсы, встречи с интересными людьми и т.п. Что касается предприятия «Автотор», то ситуация складывается здесь следующим образом. На предприятии, по мнению более половины опрошенных, коллективистские начала развиты в значительной степени. Именно такое количество от числа опрошенных заявили, что всегда могут рассчитывать на помощь товарищей по работе[1].

По оценке участников опроса, проведённого агентством Superjob.ru, социально комфортно (по варианту вопроса, заданного агентством, "счастливо") на рабочем месте они ощущают себя в первую очередь благодаря общению с коллегами. Понятно, что для людей всегда было важным, а уж тем более в настоящее время, материальное положение. Не удивительно поэтому, что вторым по значимости фактором благоприятного положения на производстве стало денежное вознаграждение, его назвали основным источником счастья на работе 30 % респондентов[2].

Тем не менее, современные производственные коллективы существенно отличаются от существовавших прежде. Главное различие заключается в том, что наряду с наличием сложившихся принципиально иных отношений собственности, возникли и новые формы социального неравенства в коллективах, связанные с кардинальным изменением характера наемного труда. В частности, это означает, что иерархия взаимодействий в таких коллективах развертывается не просто по обычной вертикали «начальник — подчиненный», а по направлению «начальник, он же владелец или совладелец — подчинённый, наёмный работник». Уже одно это делает всю ситуацию в таких коллективах весьма специфичной, а взаимодействия выстроенными также совершенно по-особому, во всяком случае, весьма непривычно для многих наших людей.

Еще одной характерной чертой производственных коллективов всех типов является слабая профессиональная подготовка управленческих кадров для работы с людьми, что, естественно, не позволяет им не только использовать внутренние социальные резервы для решения экономических, производственных проблем, но и элементарно адекватно отвечать на измене-

---

[1] Исследование проведено автором в декабре 2010 — январе 2011 года на двух предприятиях г. Калининграда, «Янтарь» и «Автотор». Выборка простая, квотная. В первом случае составила 250 человек, во втором — 150.

[2] Исследование проведено во всех федеральных округах России в январе 2011 года, выборка квотная простая, объем выборки 1600 человек. URL: http://www.superjob.ru/community/life/52 643.

ния в социальном самочувствии коллективов, на нужды и запросы людей. Любопытны данные социологического опроса среди руководителей крупнейших предприятий, проведенного в конце перестроечного процесса: по самооценке руководителей, самый высокий уровень знаний они имеют в области техники и технологии производства (4,1 по пятибалльной шкале), а самый низкий (от 3,1 до 3,3) — в области психологии, теории и социологии управления[1]. В такой ситуации удовлетворительно, на наш взгляд, выглядит лишь то, что сами управленцы осознают слабости своей профессиональной подготовки. Представляется, что за минувшее время в этом отношении особые перемены вряд ли удастся зафиксировать. Наряду с новыми отношениями собственности неумение значительной части менеджеров работать с людьми, а то и нежелание получить такие навыки, свидетельствует, что произошло реальное формирование принципиально новых деятельностных социальных организаций, что нуждается в дальнейшем изучении.

Список литературы

1. *Тощенко Ж.Т.* Социология труда. – М.: Юнита-Дана. 2008.
2. *Струмилин С.Т.* Проблемы экономики труда. –М.: Наука. 1982.

© Чудинов А. А.

[1] *Мартынов С. Д.* Профессионалы в управлении. — Л. : Лениздат, 1991. — С. 38.