

Ж. Т. Тошенко

**ГЕНЕЗИС ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА
И МЕСТО ИДЕЙ КОНФЛИКТНОСТИ В ИХ РАЗВИТИИ**

В ходе исторически обусловленного объективного процесса развития материального производства познание социальных резервов труда открывало новые грани и возможности, что позволило достичь более значимых результатов, возвышающих общество и самого человека в их взаимодействии с природой. Именно такой подход позволяет проследить, как расширялись представления о социальных ресурсах труда и как эти резервы использовались в жизни общества. «...История промышленности и сложившееся предметное бытие промышленности являются раскрытой книгой человеческих сущностных сил, чувственно представшей перед нами человеческой психологией, которую до сих пор рассматривали не в ее связи с сущностью человека, а всегда лишь под углом зрения какого-нибудь внешнего отношения полезности... В обыкновенной, материальной промышленности... мы имеем перед собой под видом чувственных, чужих, полезных предметов... опредмеченные сущностные силы человека»⁴. Поэтому анализ генезиса идей социологии труда неотделим от анализа генезиса идей и трудовых конфликтов, в которых проявляется реализация этих сущностных сил или, по крайней мере, одних их компонентов.

До конца XIX века экономика в целом и ее наиболее продвинутая часть — промышленность — развивались без учета социальных параметров своего раз-

вития. Работодатели ориентировались на такую организацию труда, в которой не было места чувствам, мотивам, ориентациям людей. Из работника пытались выкачать максимум возможного — через увеличение рабочего дня до 16, а иногда и до 18 часов, а также через эксплуатацию женского и детского труда. Даже великие технические нововведения XIX века были мало ориентированы на то, чтобы «состыковать» человека и машину: в существовавших условиях приспособление к технике было заботой и обязанностью самого работника. Полное игнорирование человеческого фактора дополнялось стремлением работодателей обеспечить тотальный контроль за рабочими посредством совершенствования приемов и методов надзора, осуществляемого мастерами и другими низовыми руководителями производства. Эта ужасающая жизнь и особенно работа на производстве нашли отражение в работах исследователей и писателей этого периода (см., например, работу Энгельса «Положение рабочего класса в Англии» и потрясающее воображение описание жизни рабочих в романах Ч. Диккенса, Э. Золя и др.). Именно такое положение труда и породило *первые трудовые конфликты*, которые в основном содержали экономические требования и больше характеризовали обострение отношений между работником и работодателем. Но уже во второй половине XIX века экономические требования стали дополняться политическими, когда претензии стали предъявляться не только конкретному капиталисту (работодателю), но и всему государственному, политическому устройству общества.

Поэтому большой интерес представляет возможность «полистать» эту книгу жизни: как, когда и при каких обстоятельствах раскрывались перед наукой и практикой социальные грани труда, как они

⁴ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 42. С. 123.

развивались, как открывались новые, как происходило обогащение уже познанных, но имеющих серьезные резервы на новом витке функционирования производства, как преодолевались противоречия в ходе реали-

зации целей и задач производства. Полистаем вместе с читателем эту книгу «сущностных сил» человека труда наряду с анализом тех противоречий, которые встречались на каждом этапе (см. табл. 1).

Таблица 1

Структура генезиса идей и практики использования социальных резервов труда

Периоды	Этапы	Содержание	Первые исследования	Основные причины конфликтов
1. Социально-экономические (наблюдаемые) резервы	Экономический человек	Стимулирование труда	1890–1910-е гг.	Оплата труда
	Технологический человек	Организация труда	1900–1912-е гг.	Длительность рабочего дня (требования 8-часового рабочего дня)
	Профессиональный человек	Профессиональная подготовка	1908–1915-е гг.	Отсутствие заботы и помощи в приобретении и совершенствовании квалификации
	Социально-биологический человек	Условия труда	1920–1930-е гг.	Неудовлетворенность внешними факторами (загазованность, грязь, освещенность, температурный режим и т. д.)
2. Социально-личностные (латентные) резервы	Социально-психологический человек	Социально-психологические отношения	1930-е гг.	Ненормальные отношения внутри организации
	Конфликтующий человек	Разрешение конфликтов	С конца 1930-х гг.	Неудовлетворенность общим состоянием (производственным, социально-экономическим, семейным, социальным)
	Социально-бытовой работник	Создание социальной инфраструктуры труда	С 1930-х гг.	Необеспеченность жильем, бытовыми условиями на производстве
3. Творческие и гражданские резервы	Творческий человек	Участие в техническом творчестве	1950-е гг.	Неучастие (отказ от участия) в совершенствовании производственного процесса
	Управляющий человек	Соучастие в управлении	1960-е гг.	Отчуждение от всех форм соучастия в управлении
	Социально-политический человек	Работник как гражданин	1970-е гг.	Игнорирование прав работника как гражданина данного общества
4. Системные социальные резервы	Системный работник	Комплексное использование резервов труда	С 1970–1980-х гг.	Игнорирование работника как личности

Поясним данную таблицу.

Что касается *первого периода* — социально-экономических резервов, то необходимо отметить, что к *концу XIX — началу XX века объективно вызрела идея — обратиться к тем ресурсам, 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. Именно этим подходом снижался и потенциал трудовых претензий работников к работодателям. Но такое решение внутрипроизводственных противоречий было эпизодическим, в лучшем случае означало выход из конфликтных ситуаций в рамках конкретных производств. Но так как потенциал накапливался постепенно, охватывал все новые и новые растущие отрасли, конфликты в рамках этого периода из внутрипроизводственных, внутриорганизационных стали выходить на отраслевой и общенациональный уровень. Конфликты стали нередко приобретать характер клас-

совой борьбы со всеми ее формами, вплоть до революционных действий.

Во втором периоде в значительной степени под влиянием социалистической революции в России эти трудовые конфликты стали решаться *посредством использования социально-личностных резервов.* И это означало то, что во многих индустриально развитых странах трудовые конфликты стали «гаситься» за счет использования косвенных рычагов воздействия на сознание и поведение работников, в результате чего они практически не выходили на общенациональный уровень. Вот почему после 1920-х годов в мировой истории не было крупномасштабных потрясений. Если на предшествующем этапе доминировала тенденция «работодатель всегда прав» и применялись меры, чтобы подавить претензии работника, то с конца 1920-х — начала 1930-х годов, после мирового экономического кризиса 1929–1933 годов, стал допускаться принцип решения проблем с учетом того, что «работники в чем-то могут быть правы», и поэтому усилия сосредоточились на устранении и согласовании противоречий, которые касались *социальных позиций работника и даже его семьи.* В этих ситуациях осуществлялись действия по их решению в основном в рамках предприятий, фирм, организаций, но эти действия нередко согласовывались и на общенациональном уровне.

И такая реакция на трудовые противоречия принесла плоды и постепенно открыла новый период в развитии и решении социальных проблем труда.

Этот *третий период* — использование творческих и гражданских резервов труда — включал поиск новых способов воздействия на работника, главным из которых было стимулирование его участия в управлении, решении проблем производства в тесной связи с социально-политическими устремлениями работников. Иначе говоря, работник предстал в этой книге сущностных сил человека как *гражданин*, интересы которого не замыкаются только проблемами производства — его все в большей мере волнуют и проблемы общества.

На современном — четвертом — этапе развития производства — в период комплексного использования резервов труда — системные социальные резервы труда нацелены на то, чтобы обеспечить развитие работника как личности.

Долгое время социальные резервы, возможности человека принимались в расчет по-разному: чаще стихийно, чем сознательно. На их реализацию накладывали отпечаток господствующие социально-экономические условия, предопределяющие, в чьих интересах используются резервы, заложенные в творческой природе человека. Но современные реалии свидетельствуют, что социальные потенциалы работника связаны не только с технико-технологическими и социально-экономическими резервами, но и с такими важными элементами поведения человека на производстве, как *рабочая совесть, профессиональная мораль*. Все большую роль в поведении работника играет *внутренняя мотивация*, гарантирующая усердие и хорошее качество работы.

На этом этапе стали актуальными и новые формы разрешения конфликтов, когда в их решение включаются и государство, и многочисленные общественные организации. К этим формам можно отнести и социальное партнерство, и прямое вмешательство государства, и поиск взаимоприемлемых компромиссов. Для решения внутрипроизводственных трудовых противоречий все больше стали применяться меры социальной защиты и социальной помощи, в оказание которых включаются как владельцы производства, так и государственные структуры.

При анализе трудовых конфликтов на современном этапе развития общества нужно обратить внимание на источники их возникновения и содержание. В соответствии с этим, *во-первых*, выделяются мотивационные конфликты, которые возникают тогда, когда, как правило, недооцениваются потребности. Наиболее ярко выражены такие мотивы, как безопасность, позиция человека в этом конфликте не всегда защищена. Все, что ущемляет чувство собственного достоинства, пробуждает энергию, нацеленную на конфликт (В. Зигерт). *Во-вторых*, конфликты возникают тогда, когда на предприятии недостаточно развиты контакты работников с администрацией, нет развитого информационного поля. Это, например, непонимание, неверная интерпретация информации и т. п. *В-третьих*, конфликты возникают, когда работнику приходится играть сразу несколько ро-

лей, которые еще и не удается гармонизировать. Тогда ролевых конфликтов не избежать. Например, если один из работников получил повышение по службе, то ему приходится быть руководителем для своих сослуживцев и оставаться с ними за «своего». *В-четвертых*, это конфликт власти и безвластия, когда человек ставит перед собой цели, условия их реализации. Постоянное стремление к новому и невозможность реализовать свои цели постепенно обостряют ситуацию. Производство страдает, если руководитель предприятия не может добиться признания своей позиции.

И наконец, это *конфликты-фантомы*, источником которых выступает что-то существенное в воображении людей. Справиться с такими конфликтами бывает намного сложнее, чем с реальными. Столкновения на производстве, которые в конечном счете ни к чему не приводят, отравляют жизнь многим, тем более что некоторые действия получают неверную интерпретацию.

Конфликты в личной жизни работников также влияют на производство. Они ведут к снижению заинтересованности, работник делает гораздо больше мелких ошибок, появляется невнимательность, его поведение становится неколлегиальным.

Нужно отметить, что монокаузальные конфликты, то есть имеющие в своей основе только одну причину, редки. Поэтому нельзя ограничиваться тем, что лежит на поверхности, а следует анализировать глубже, искать скрытые причины, не упускать сопутствующие мотивы.

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

Однако реальность как плановых, так и рыночных взаимодействий в России показывает, что трудовые отношения серьезно разрегулированы. Как свидетельствуют данные, утрачена взаимосвязь между мерой труда и мерой вознаграждения. Парадоксально, но происходящие сдвиги в экономике мало изменили оценку, которая была дана населением как в советское время, так и в период рыночных реформ.

В заключение следует подчеркнуть тот факт, что смена этих периодов в развитии труда и соответственно в развитии и решении конфликтных ситуаций не отменяет действие факторов и условий на предыдущем этапе развития. Каждый новый этап, опираясь на уже

достигнутое, наращивает потенциал средств и методов решения всех социальных ресурсов труда во всем их многообразии и многоаспектности.

Таким образом, социология труда предстает перед нами как крайне увлекательный и противоречивый путь поиска и использования социальных резервов труда, когда научная мысль и производственная практика взаимодействовали между собой более интенсивно, чем в других направлениях социологической мысли, обогащая и в то же время стимулируя друг друга на раскрытие социальных граней труда, преодолевая разногласия и противоречия, в том числе и путем решения трудовых конфликтов, которые на каждом новом этапе обретали новые грани и новые формы проявления. На наш взгляд, именно такой подход, когда по мере развития производства раскрывались те или иные резервы труда, которые дополнялись новыми аспектами, все в большей мере охватывал многообразие проявлений труда. Несомненно, будущее породит новые поиски и новые резервы, которые могут быть познаны и использованы в процессе управления социальным развитием производства. Так, на наш взгляд, такими новыми проблемами становятся вопросы корпоративной культуры, нового осмысления мотивационных факторов труда, обеспечения долгосрочных программ социального развития производственных организаций. К новым поискам можно отнести и попытки определить характеристики трудового поведения с точки зрения национальных особенностей.

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

Литература

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. — М., 2002.
2. Вильховченко Э. Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений» / Э. Д. Вильховченко. — М., 1971.
3. Васильчук Ю. А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор культуры / Ю. А. Васильчук // Общественные науки и современность. — 2003. — № 1.
4. Гуревич М. А. Социальные аспекты адаптации населения промышленного региона к рыночным отношениям / М. А. Гуревич, Н. Ф. Павлова. — Екатеринбург, 1998.
5. Займелин Е. П. Социальная организация труда: переход к социальному сотрудничеству и партнерству / Е. П. Займелин. — Ульяновск, 1996.
6. Зайцев А. К. Социальный конфликт / А. К. Зайцев. — М., 2001.
7. Здравомыслов А. Г. Человек и его работа в СССР и после / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. — М., 2003.
8. Кацва А. М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности / А. М. Кацва. — М.; СПб., 2002.
9. Кравченко А. И. Социология труда в XX веке. Историко-критический опыт / А. И. Кравченко. — М., 1987.
10. Кравченко А. И. Классики социологии менеджмента: Ф.Тейлор и А. Гастев / А. И. Кравченко. — СПб., 1998.
11. Маркович Д. Социология труда / Д. Маркович. — М., 1998.
12. Пилипенко Н. Н. Формирование квалифицированных кадров / Н. Н. Пилипенко. — М., 1982. — С. 4.
13. Подмарков В. Г. Человек в трудовом коллективе / В. Г. Подмарков. — М., 1981.
14. Радаев В. В. Экономическая социология / В. В. Радаев. — М., 2009.
15. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г. Ю. Семигин. — М., 1996.
16. Социальные проблемы труда и подготовки инженеров / под ред. С. Я. Кугеля, И. П. Яковлева. — Л., 1989.
17. Социология труда / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, А. А. Шербины. — М., 1993.
18. Тейлор Ф. Научная организация труда / Ф. Тейлор // Научная организация труда и производства. — М., 1965.
19. Тощенко Ж. Т. Социология труда: опыт нового прочтения / Ж. Т. Тощенко. — М., 2005.
20. Тощенко Ж. Т. Социология труда / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. — М.: Юрайт, 2012.
21. Форд Г. Моя жизнь. Мои достижения. Сегодня и завтра / Г. Форд. — М., 2003.
22. Человек в инновационной экономике XX века. — М., 1994.
23. Шершнева Е. А. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: Опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России / Е. А. Шершнева, Ю. Фельдкофф. — СПб., 1999.
24. Штайльманн К. Новая философия бизнеса / К. Штайльманн. — М.: Берлин, 1999.
25. Hirschwic M. Industrial Sociology: An Introduction / M. Hirschwic. — L., 1985.
26. Fox A. Sociology of Work in Industry / A. Fox. — L., 1981.
27. Sociology of Industry / S. R. Parker [et al.]. — L., 1969.