

## **КУЛЬТУРНАЯ ПАРАДИГМА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ СМЫСЛОВ**

Глобализация на каждом шагу обнаруживает реальности бытия, которые в таком объеме и масштабе не имели места в истории. Выведя развитие цивилизации на новую ступень, она выявила ее проблемы и противоречия, неустойчивость обществ, возрастающий динамизм развития, который, превращаясь в естественный ход событий, требует совмещения человека с темпами и характером перемен. В ходе глобализации просматриваются такие явления, которые вновь обращают внимание исследователей к вопросам смыслообразующей составляющей деятельности, к возможности предвидеть последствия идущих процессов. Тенденции, которые дают себя знать в современных развитых обществах, позволяют определить общий путь изменения смыслов и ценностей, создания новых культурных парадигм эпохи – исходных требований, определяющих содержание прогресса. Условия общества потребления делают предсказуемым обесценивание традиционных ценностей (общения, труда), и появление псевдоценностей (удовольствия, потребления).

Парадигма – модель, идеал – необходима, как необходима и новая интерпретация самого человека, его социального назначения и обязательств перед самим собой.

Глобализация потребовала новых идей и действий, она же создала и новые конфликты. Проявляясь во всех сферах, они оказываются наиболее чувствительными тогда, когда касаются сущностных областей человеческой жизни, тех, в которых содержится ее смысл и назначение. Такой областью является труд.

Представления о труде складываются в контексте культуры эпохи. В начале индустриализации создавалась культура коллективного, рационализирующегося труда. Потребность в профессиональных знаниях касалась в основном части работников – квалифицированной рабочей силы (работников интеллектуального труда, врачей, инженеров, техников), от других категорий

требовалась исполнительность и дисциплина. Появлялись первые научные труды, где провозглашалась новая культура труда и управления (Тейлор, Мэйо и другие), обосновывались цели организации труда, роль образования как фактора повышения его производительности. З.Бауман указывает, что как только стало осознаваться, что труд – источник богатства, стали искать способы наиболее эффективного его использования и обучение с точки зрения капиталиста - это вклад в работника, который должен быть возвращен с прибылью. Эксплуатация труда сделала для человека значимыми ценности свободы и знания, нравственности и права.

Современный труд имеет не только онтологическое значение, являясь составляющей деятельности человека, через которую реализуется программа выживания, и которая содержит образ, идею бытия, свидетельство состоятельности личности, ее знаниевых, коммуникативных и иных возможностей, позволяющих органично выписываться в жизнь общества. Индивидуализация жизни в условиях глобализации индивидуализирует и трудовую деятельность: человек максимально реализует свои возможности, вкладывая усилия в трудовой процесс, удовлетворяя свои потребности. Чем более свободен труд, тем больше возможностей для самопроявлений человека в процессе труда - познавать, творить, мыслить, проявлять инициативу,

Культурная парадигма труда означает смену исходных позиций в отношении значения и качества труда. Труд, который всегда был средством достижения каких-либо целей, становится самоцелью, ценностью, без которой человек не мыслит своего существования. В системе «человек-труд» оба слова несут знаковую нагрузку: человек становится знаком высокоинтеллектуального, профессионального труда, а труд – знаком высокоинтеллектуальной профессиональной личности. В труде формируется социальная, и культурная идентичность личности, человек производится и воспроизводится как собственно человеческое существо, способное к осознанной, творческой деятельности, к свободному выбору способа своего существования.

Такое представление об объективном характере и роли труда, формируемое в эпоху глобализации, вступает в противоречие с действительностью. Человечество оказалось в ситуации жесткого прагматизма, усиливается дисбаланс между материальным и духовным, стремление «жить настоящим» обесценивает прошлое, лишает человека надежды влиять на будущее и веры в лучшее будущее. Крах идей переустройства, объявление утопией любое стремление улучшить мир – приводит к истончению идеи созидательного труда, сведению его к средству поднять свой жизненный уровень. Труд выводится, таким образом, за пределы культурной парадигмы, сужая не только значение труда, но и представления о самом человеке. И дело не только в том, что в трудовой деятельности проходит основная часть жизни людей, но в том, что в ней выявляются, так или иначе, их человеческие качества. Именно новый век показал, что узкие трактовки человека и труда, вроде таких, как: значимо то, что полезно, жизнь дана одна, и она есть здесь и сейчас, следовательно, надо брать от жизни все и сразу, только успех и деньги решают все и т.д. – не только не создали новый мировой порядок, но и стали усиливать тенденции непредсказуемости, хаоса и беспредела.

Изменение положения человека в системе труда – конфликтный процесс. Особенности трудовых конфликтов заключаются в том, что обе стороны конфликтов – собственники средств производства и работники, являясь антагонистами, связаны и взаимозависимы. Противоположные интересы разводят их по разные стороны баррикад. Объединенными усилиями профсоюзов, самих работников, общественных организаций идет борьба трудящихся за свои права. В странах с развитой экономикой выработались способы договоров, переговоров и компромиссов, но забастовки, столкновения с полицией, в которые втягиваются многочисленные слои и группы населения, молодежь, показывают, как хрупок сегодня социальный мир.

Научно-технический прогресс создал новую культуру труда, основанную на знаниях, в высокоразвитых странах появились новые возможности профессионального обучения, повышения квалификации в широкой сети об-

разовательных учреждений, подготовки и переподготовки. Однако открывшиеся возможности не сняли напряжения в сфере труда: высококвалифицированные работники недовольны условиями и оплатой труда, новыми видами эксплуатации в виде жесткой регламентации труда, администрирования, краткосрочных контрактов, бессрочных отпусков и т.д.

Изменение темпов трудовых процессов, необходимость смены видов деятельности, быстрое старение профессиональных знаний и навыков влияет на настроения и эмоциональное состояние работника, что делает жизнь в современных обществах не только неустойчивой, но и взрывоопасной. На традиционную борьбу труда и капитала накладываются проблемы современного общества с его массовой культурой, бездуховностью и сниженными нравственными требованиями.

Социальная маргинализация создает возможности провокаций, спонтанных и стихийных действий взбуряемой толпы. Современные информационные технологии создают множество способов манипулирования людьми, правительства, вынужденные балансировать между избирателями и капиталом, прибегают к любым средствам, чтобы создать армию послушных и управляемых работников, готовых на компромиссы и соглашения с любым предложением.

Формируется новая культура отношения власти со сферой труда, основанная на представлениях о ценности капитала, которому необходимо создавать все условия для свободного развития, в том числе и формируя политически инертного работника, не способного к сопротивлению. Современная «культура гаджетов», разъединяющая людей, в немалой степени способствует успеху развития культуры индивидуализации, что делает в свою очередь, успешной политику «разделяй и властвуй». Противоположности современного общества – коллективное как бессознательное и индивидуальное как духовно обедняемое – две стороны процесса управления людьми, ограничивающие их возможности отстаивать свои права. Маневры правительств по отношению к трудящимся, поддержка капитала, попытки управлять настрое-

нием и поведением людей опирается на новую культурную практику, в которой «настоящими» ценностями объявляются все, кроме трудовой деятельности - досуг, шопинг, путешествия, еда.

Достижимость этих ценностей в обществе потребления создает стремление к нетрудовым доходам. З.Бауман рассматривая новую трудовую этику и эстетику работы, отмечает вспомогательную, зависимую от потребления роль, которую начинает приобретать трудовой процесс, потребление становится вознаграждением за работу – чем больше наработал, тем больше получаешь, работаешь - ради последующего удовольствия, получаемого от удовлетворения растущих потребностей. Смена ценностей меняет этику труда – работник, подчиненный вещи, работающий для удовлетворения своих желаний, заслуживает уважения не за свой труд, а за то, сколько он может получить за этот труд, оценивается по получаемому количеству благ. В таком случае меняется и содержание трудовых конфликтов – работник отстаивает право не на достойный, а на высокооплачиваемый труд, увеличивающий возможности потребления.

Удовлетворению желаний посвящены все усилия человека – и творчество в том числе. Труд теряет уважение, и сам человек, его жизнь теряют смысл и значение. Этому в немалой степени способствует и другая сторона жизни современных обществ – скорость, с какой совершаются перемены и неопределенность перспектив существования в реальности войн, кризисов и террора. Традиционные ценности теряют смысл там, где нет будущего. Подобные ощущения заставляют человека торопиться жить «здесь» и «сейчас», в мире, где ничего не гарантировано, не гарантировано даже существование ради простого жизнеобеспечения, так как потеря рабочего места может произойти неожиданно в интересах конкурентоспособности работодателя.

Объективные процессы – новые вилы труда, новые технологии с применением робототехники высвобождают работника из сферы производства материальных благ в сферу услуг и обмена, они же создают возможности освобождения человека от тяжелого, неквалифицированного труда, направить

его способности к творчеству. Потребность в новых технологиях вызвала к жизни и идею непрерывного образования – учения через всю жизнь, для создания армии высококвалифицированных работников, чьи знания и умения могут соответствовать потребностям развития. Однако социально-экономические условия, благоприятствуя интересам капитала, приводят к появлению элитных групп работников, оставляя массе трудящихся роль резерва, к чьим услугам прибегают по мере надобности. В русской лексике также исчезает слово «трудящийся», заменяемое все чаще употребляемым «работник»: человек, воспринимаемый как товар, как поставщик капитала, не может быть ничем иным как «работником» - функционером.

Проблемы, возникающие в сфере труда, в условиях глобализации становятся всеобщими. В странах отстающего развития они осложняются бедностью и нищетой, массовой безработицей, низким уровнем оплаты труда, тяжелыми условиями труда, отсутствием гарантий и защиты прав трудового человека, слабым действием или отсутствием механизмов, компенсирующих действием этих факторов, что рождает социальные фобии, депрессивное состояние населения, грозящее перейти в социальный взрыв.

Как никогда возникает потребность в новой интерпретации культуры труда, поиска оснований, на которых будет формироваться отношение к труду, как к ценности, возвращающей человека из пространства физического выживания и потребления в пространство культуры, где труд – средство не только жизнеобеспечения, но и творения Жизни, ценность, за которую иногда приходится платить самой жизнью (героический труд, военный труд, труд первооткрывателя).

Культурная парадигма труда позволяет выявить стороны трудовой деятельности, выходящие за пределы производства материальных благ, акцентируя внимание на тех сторонах труда, которые способствуют развитию личности, удовлетворению ее духовных потребностей, получению удовольствия от самого процесса труда.