

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Теоретическое осмысление социальных аспектов труда в общественной жизни**

***Липатова Александра Евгеньевна***

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

*E-mail: lipatova.alexa@gmail.com*

В современных экономических и социокультурных условиях развития общества труду присущ ряд противоречий. Происходят серьезные изменения в самом процессе труда, меняется его содержание и характер. Актуальность проблемы непосредственно связана с реалиями развития постиндустриального общества и необходимости гуманизации труда.

Сущность понятия «труд» и его мотивация волновала мыслителей и ученых с глубокой древности. В античном мире труд для свободного гражданина был непристойным делом, как и сама его организация. Аристотель считал, что управление трудом рабов- это рабский труд [1].

В данной позиции наблюдается глубокое противоречие. Если раб лишь говорящее орудие, то таким образом он лишается имманентно присущей человеку субъектности, т.е. способности к целеполаганию. Тогда возникает следующий вопрос: «Как можно управлять его мотивацией и направлять трудовую деятельность?» Естественно в условиях древности необходимость выжить и была сутью трудовой мотивации раба. Но из истории мы знаем много случаев, когда «говорящие орудия» портили орудия труда, выражая свою социальную агрессию. И здесь налицо «кризис мотивации».

В процессе развития общества, особенно после его перехода к индустриальному этапу, возникла модель «экономического человека». Но проблема мотивации так и не была решена. В индустриальном мире человек трудится ради материального вознаграждения. Таким образом, его мотивация известна заранее и нужно лишь ее эффективно использовать. Данная интерпретация, по мнению многих исследователей, ставит знак равенства между трудом человека и «трудом» животных - инстинктивной целесообразной деятельностью, а также «работой» технических средств.

И здесь возникает один из главных вопросов: «В чем проявляется качество истинного человеческого труда?». Здесь уместно привести точку зрения К. Маркса, который указывал на то, что человек, «прежде чем строить ячейку из воска, он уже построил ее в своей голове» (Маркс К. 1973, с.163). Таким образом, отличие человеческого труда заключается не только в целесообразности, но и в целеполагании. Человек выступает субъектом труда.

Необходимо отметить, что в системе «управляющий - управляемый» цели исполнительного труда задаются субъектом управления, но в процессе труда заданные извне цели превращаются в собственное целеполагание исполнителя. Анализируя диалектику труда, Гегель пришел к выводу, что раб в процессе труда переходит от «служащего сознания» к «работающему сознанию», находит собственный смысл в труде, в котором, казалось, заключался только чужой смысл [2].

Философской теоретической мысли понимание труда как самоценной человеческой деятельности, когда смысл для человека находится в самой деятельности, далось не легко. Прошли века, на исторической сцене появился класс предпринимателей, которые будучи активными, деятельными людьми, утвердили ценности «этики труда», идеал «человека, создавшего себя». Идеологам ранней буржуазии пришлось решать задачу философского обобщения произошедшей цивилизационной революции. И именно Гельвеций впервые

увидел в труде нечто большее, чем средство заработка: «Сколько разбогатевших ремесленников продолжают заниматься своим делом, покидая его с сожалением, когда их принуждает к этому старость... Труд во все моменты жизни есть удовольствие, неизвестное вельможе и праздному богачу» (Гельвеций К.А. 1974, с.362.).

Продолжением развития идей Гельвеция и диалектики Гегеля стала теория Карла Маркса. По мнению Маркса, в процессе труда «внешние цели теряют видимость всего лишь внешней, природной необходимости и становятся целями, которые ставит перед собой сам индивид, следовательно, полагаются как самоосуществление, предметное воплощение субъекта, стало быть, как действительная свобода, деятельным проявлением которой как раз и является труд» (Маркс К. 1974, с.98). Также Маркс ставит проблему отчужденности труда по отношению к наемному работнику, используя ключевое понятие «потребность в труде». Маркс создает ее резкий контраст с характером отчужденного труда: «Это не удовлетворение потребности в труде, а только средство для удовлетворения всяких других потребностей, но не потребности в труде» (Маркс К. 1973, с.163).

Принудительный характер трудовой мотивации отчетливо прослеживается в формулировке Ф. Тэйлора: «Только путем принудительной стандартизации методов, принудительного использования наилучших орудий и условий труда и принудительного сотрудничества можно обеспечить это общее ускорение темпа работы» (Тэйлор Ф. 2001, с.95).

В ходе исторического развития модель «экономического человека» столкнулась во второй половине двадцатого столетия с проблемой массовой демотивации к трудовой деятельности. Это вызвало взрыв теоретического и практического интереса к личностному смыслу труда.

Основой научно-теоретических разработок и практических мероприятий стала идея «гуманизация труда». В решении этой задачи современных реалий общества можно выделить две парадигмы понимания и практического решения: этико-философская и прагматическая. Этико-философская парадигма ставит во главу угла всех гуманизационных нововведений именно смысл труда. Концепция Ж. Фридмана - «тройственная переоценка труда», обосновывает социальную необходимость «интеллектуальной переоценки труда» (чтобы работник видел смысл в самом содержании того, что он делает), «моральной переоценки труда» (чтобы он гордился собственным трудом) и «социальной переоценки труда» (чтобы каждый работающий понимал социальную значимость своего труда) [7].

Но даже данная концепция не решает до конца проблему расширения личностного смысла труда, так как предложенные направления «гуманизации труда» по-разному преломляются через призму внутреннего смысла каждого работника - систему его ценностей, т.е. через его субъектность. Поэтому в решении проблемы гуманизации труда следует стремиться к гармоничному сочетанию внешних и внутренних факторов. По мнению многих исследователей, для преодоления кризиса мотивации необходим концептуальный союз двух подходов: «труд сам по себе» и «человек сам по себе».

Таким образом, повышение мотивации труда человека через личностный смысл станет основой синтеза двух подходов к гуманизации труда - прагматического и этико-философского.

### Источники и литература

- 1) Аристотель Политика // Соч. в 4-х томах. М.: Мысль, 1984. Т. IV. - с.141.
- 2) Гегель Г.В.Ф. Феноменология духа // Сочинения. М.: Соцэкгиз, 1959. Т. IV. - с.278.
- 3) Гельвеций К.А. О человеке // Соч. в 2-х томах. М.: Мысль, 1974. Т. II. - с.362.
- 4) Маркс К. Капитал. М.: Политиздат, 1973. Т. I.- с.163.

- 5) Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г. // Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2-е. М.: Политиздат, 1974. Т. 42. - с.98.
- 6) Тэйлор Ф.У. Научная организация труда. М., 2001 - с.95.
- 7) Friedmann G. Le travail en miettes. P.: Gallimard, 1964. - с.74.