



обходимость выработки интегрированной модели в социологической перспективе. Однако нельзя отрицать тот факт, что упомянутые подходы служат аналитической основой эмпирических исследований, формирующих интеграционную теорию и предоставляющих информацию для политического строительства в отношении одной из наиболее уязвимых социальных групп – пожилых людей.

Примечания

- 1 Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология. М., 1985. С. 139.
- 2 Добрянов В. Модели и индикаторы образа и качества жизни // Социология в странах Центральной и Восточной Европы. М., 2005. С. 51.
- 3 Орлова Э.А. Социокультурное пространство обыденной жизни. М., 2002. С. 32.
- 4 См.: Соковня-Семенова И.И. Основы здорового образа жизни и первая медицинская помощь. М., 1997. С. 78.
- 5 См.: Капустин Е.И. Уровень, качество и образ жизни населения России. М., 2006. С. 18.
- 6 См.: Kleemeier R.W. Time, Activity and Leisure. In Aging and Leisure / Ed. R.W. Kleemeier. N.Y., 1961.
- 7 См.: Mayence S. Un 3e âge actif. Bruxelles, r. Royale, 342. Labor. 1977. 211 p.
- 8 См.: Butler R.N., Gleason H.P. Productive Aging: Enhancing Vitality in Later Life. N. Y., 1985.
- 9 Active Aging. A Police Framework [Электронный ресурс]. // <http://www.alter-migration.ch/data/5/WHOactiveageing.pdf>. (дата обращения: 25.02.2010).
- 10 Active Ageing and Pension Policies in the Context of the European Employment Strategy [Электронный ресурс]. // <http://eng.newwelfare.org/?p=392> (дата обращения: 25.02.2010).
- 11 Общество для всех возрастов в регионе ЕЭК [Электронный ресурс]. http://www.un.org/russian/events/olderpersons/berl_dr_r.pdf (дата обращения: 25.02.2010).
- 12 Cumming E., Henry W. Growing Old: The process of Disengagement [Электронный ресурс]. <http://www.questia.com/library/book/growing-old-the-process-of-disengagement-by-elaine-cumming-william-e-henry.jsp> (дата обращения: 25.02.2010).
- 13 См.: Kossuth P., Bengtson V. Sociological Theories of Aging: Current Perspectives and Future Directions // Emergent Theories of Aging / Eds. J.E. Birren, V.L. Bengtson. New York, 1988.
- 14 См.: Atchley R.C. A Continuity Theory of Normal Aging // The Gerontological Society of America. 1989. № 29(2). P. 183–190.
- 15 См.: Rose A.M. The Subculture of the Aging: a Topic for Sociological Research // The Gerontologist. 1962. № 2. P. 123–127.
- 16 См.: Birren J. Age, Competence, Creativity and Wisdom // Productive Aging. Enhancing Vitality in Later Life / Ed. R.N. Butler, H.P. Gleason. N.Y., 1985. P. 29–36.
- 17 См.: Dowd J. Aging as Exchange: A Preface to Theory // Journal of Gerontology. 1975. Vol. 30. P. 584–594.
- 18 См.: Riley M.W., Kahn R.L., Foner A. Age and Structural Lag: Society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure. N.Y., 1994.
- 19 См.: Cowgill D. Aging and Modernization: A Revision of the Theory // Late Life / Ed. J.F. Gumbrium. Springfield, 1974. P. 123–145.

Слово молодым социологам

УДК 316.334.2

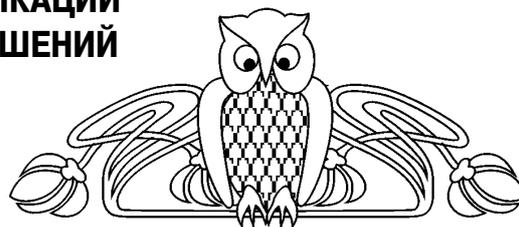
СПЕЦИФИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОММУНИКАЦИЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ

Е.А. Макарихина

Саратовский государственный университет
E-mail: mac-kate@yandex.ru

В данной статье раскрывается специфика трудовых отношений в современном обществе. Анализируются сложившиеся модели и их недостатки. В качестве концептуального подхода смягчения напряженности в системе трудовых отношений автор предлагает выбрать путь гуманизации труда.

Ключевые слова: трудовые отношения, транзитивное общество, методы и направления гуманизации труда.



The specific Character of Interpersonal Communications in the System of Social Labour Relations of Transitive Society

Y.A. Makarikhina

The specific character of labour relations in modern society is examined in this article. The author analyses the present models of



these relations and their shortcomings. The author invites to choose the way of labour humanization as a conceptual approach of softening of intensity in the system of labour relations.

Key words: labour relations, transitive society, methods and directions of labour humanization.

Социально-трудовые отношения на современном этапе трансформации экономики являются сложным и многосторонним процессом. В условиях информационной экономики возрастает роль творческого, интеллектуального труда в качестве одного из важнейших факторов создания национального богатства. В странах с развитой информационной экономикой практически уже несколько десятилетий стали создавать и совершенствовать механизм целенаправленного регулирования профессиональной подготовки и занятости населения. Это было обусловлено становлением инновационной экономики, глубокими структурными изменениями, быстро меняющимися требованиями к качеству трудовых ресурсов.

Глобальные перемены в экономике и политическом устройстве страны породили новые неизвестные проблемы. Резко снизилась роль государства в управлении трудовой сферой как в общероссийском, так и в отраслевом масштабе. Руководитель остался один на один со своими работниками в ситуации, требующей постоянно решать проблемы, причем не просто новые, а прямо противоположные тем, которые возникали ранее на всем протяжении производственной жизни.

В настоящее время происходит перегруппировка, по сути дела, смена функциональных и ценностных ориентаций, целей, задач, а также значения и облика работников. С утверждением рыночных отношений происходит резкая смена ценностей и норм, связанных с трудовыми отношениями. Складывается новый блок их жизненных ориентаций, установок, мотивов, образцов и моделей трудового поведения, отношения к своему труду. Эти ценности во многом противоречат особенностям исторически сложившегося российского менталитета и традиционного типа мышления работников, что вызывает деформации, деструктивное трудовое поведение людей, делает часто непредсказуемыми трудовые и производственные процессы.

Транзитивность российского общества характеризуется изменчивостью, повышением уровня разнонаправленной социальной мобильности (при доминировании горизонтальной и нисходящей), пирамидальностью социальной организации, многоукладностью, приоритетом политики над экономикой, многослойной занятостью, регионализацией, всеобщей фрагментацией, институционализацией и доминированием скрытых (латентных) функций в деятельности практически всех социальных институтов в обществе, в том числе и в сфере труда, трудовых отношений, трудового поведения. Этим она существенно отличается от основных характеристик общемировых социаль-

ных процессов в трудовой сфере.

Большинство институтов, особенно в сфере труда, либо недостаточно развиты (например, рынок труда), либо теряют свои институциональные признаки (например, профсоюзы), либо эти признаки существуют чаще всего лишь номинально (например, государственные органы управления трудовыми отношениями). В России формирование и функционирование рынка накладывается на уже существующие институциональные формы, структуры, традиции социально-экономического и трудового поведения. Трансформация российского общества предполагает развитие основных институтов рыночной экономики (частной собственности, наемного труда, конкуренции, обмена, то есть купли-продажи, прибыли), института субсидиарной идеологии (индивидуализма, стратификации и свободы), которые соответствуют современному общему глобальным процессам. Реальные трансформационные процессы в экономике сформировали новые условия функционирования рынка труда. В результате институциональных, отраслевых и секторальных сдвигов произошли изменения в структуре занятости населения, масштабах и структуре безработицы, уровне экономической активности населения, которые весьма противоречиво отразились в трансформации трудовых отношений.

Сосредоточение основных усилий правительства на решении задач финансовой стабилизации при общем запаздывании институциональных преобразований (в том числе в социальной и трудовой политике) привели к преобладанию консервативных и латентных механизмов адаптации рабочей силы, а работодателя в значительной степени к новым условиям. Резко выросла дифференциация в уровнях оплаты труда, особенно если учесть скрытые выплаты, не всегда связанные с различиями в экономической эффективности организаций. Российский рынок труда отреагировал на резкий спад производства в условиях современного мирового экономического кризиса не только ростом высвобождения занятых, но и снижением средней заработной платы, значительно опережавшим темпы падения производства. Это, в свою очередь, привело к нарушениям в мотивационных механизмах трудовых отношений, усилению инструментального отношения работников к своему труду, отчуждению от его результатов.

Создание институтов социального партнерства на общероссийском, региональном и отраслевом уровнях было призвано обеспечить механизмы договорного регулирования трудовых отношений. Однако они не стали реальным механизмом рынка труда, поскольку практически оказывали лишь небольшое влияние на трудовые отношения на уровне конкретных предприятий.

На рыночную трансформацию трудовых отношений накладываются процессы развития информационных технологий. Под воздействием последних происходит расширение когнитивных



и коммуникативных возможностей всех субъектов трудовых отношений, снижается роль их пространственных и увеличивается значимость временных характеристик. При этом стремительно ускоряется процесс создания географически распределенных социальных групп работников, предприятий (сетей), характеризующихся преобладанием неиерархических «горизонтальных» коммуникаций. Развитие сетевой формы организации способствует росту эффективности взаимодействий в сфере труда. В то же время усиливается процесс локализации трудовых отношений, ограничиваясь рамками ближайшего профессионально-социального окружения, что создает благоприятные условия для расширения масштабов «нестандартных» (неформализованных или слабо формализованных) типов трудовых отношений.

Важный атрибут современных транзитивных трудовых отношений – денежно-материальная структура трудового вознаграждения, ее многокомпонентный характер как следствие сохранения рестрибутивных характеристик. Если в начале перестройки многие предприятия и организации, прежде всего частные, начали практиковать вознаграждение по западному образцу в виде фиксированных ставок за время и объем работы, то в последнее время ситуация изменилась. В настоящее время и в государственных, и в акционерных, и в коммерческих структурах восстанавливается сложная система выплат, включающая в себя, помимо ставок оплаты труда, премий и доплат, также компенсационные и социальные пакеты разного рода, доплаты на питание, медицинское и социальное страхование, отдых и т.д. Эти дополнительные выплаты носят как корпоративный, так и индивидуальный характер. Они также дополняются прямым распределением материальных благ и услуг. Созданные на базе «советской модели» регулирования, транзитивные трудовые отношения сумели интегрировать в себя ряд ключевых рестрибутивных характеристик, а частично и подходов классической западной концепции «социального партнёрства». Это делает их внешне весьма близкими к сложившимся в рыночных экономиках системам разрешения трудовых споров. В то же время в них воспроизводятся характерные черты и атрибуты рестрибутивной модели трудовых отношений, что делает их прямыми преемницами доперестроечной эпохи, хотя и более развитыми, цивилизованными, современными.

По отношению к рыночным преобразованиям трудовые отношения структурируются на рестрибутивные, комплиментарные и рыночные. По ценностно-мотивационным индикаторам выделяются субсидиарные, партнерские и патерналистские трудовые отношения. По основным стратегическим ориентациям выделяются фундаментальные (базовые), инструментальные и смешанные (в том числе симуляционные) трудовые отношения. На индивидуально-субъективном

уровне трудовые отношения проявляются через адаптационно-приспособительные (конформные, конвенциальные), церемониальные, субординационные, сбалансировано- комплиментарные, организационно- административные, стратификационные, инновационные, спонтанно немотивированные, дисфункциональные модели.

Субъективно на индивидуальном уровне эти модели трудовых отношений проявляются через сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса, с самонастройкой, саморегуляцией работника, обеспечивающий определенный уровень личностной комфортности и самоидентификации работника.

К наиболее значительным дестабилизирующим факторам формирования рыночных трудовых отношений можно отнести нарушения в мотивационных механизмах трудовой деятельности, усиление недоверия работников к власти (причем уровень этого недоверия находится в обратной взаимосвязи с уровнем власти), криминализацию общества, бедность (не только как материальное положение, но и как субъективное состояние), увеличение дистанции между работниками и результатами их труда. На это накладываются рестрибутивные характеристики, такие как, например, традиционное для русского менталитета передоверие личной свободы коллективу, большая степень внеэкономических составляющих хозяйственного успеха.

Слабость институциональных механизмов противодействия произволу работодателей (включая государство) – важный фактор распространения неправовых практик, которые способствуют распространению конфликтных трудовых отношений. Это логически обусловило обращение к детальному анализу неформальных, неправовых и иных потенциально конфликтных практик в сфере труда.

Антагонистические (явные или латентные) трудовые отношения, при которых работодатель нарушает значимые трудовые права работников, а работники не могут этому противодействовать под воздействием различных обстоятельств. Источником конфликта является работодатель, а работники воспринимают факт попадания в неправовое пространство как нарушение своих законных трудовых прав. Устойчивость данной модели конфликтных трудовых отношений базируется на праве сильного (работодателя) и слабости институционально-правовых механизмов противодействия осуществляемому им насилию.

Солидаристические конфликтные трудовые отношения, при которых противозаконные действия в трудовой сфере приносят непосредственную выгоду работникам, чаще всего – за счет государства. Работодатели солидаризируются с работниками, стремясь как-то компенсировать



низкий уровень их зарплаты и тяжелые условия труда (бюджетники). В результате работники, а часто и работодатели, получают определенный выигрыш за счет государства. В рамках этой модели конфликтных трудовых отношений часто присутствуют такие формы противодействия, как неофициальное разрешение использовать производственные помещения, оборудование, материалы для «левых» работ, «закрывание глаз» на неофициальную оплату работы клиентами (пациентами), оформление на работу подставных лиц, накручивание разными путями заработка перед выходом на пенсию и др. В связи со всеми вышеперечисленными обстоятельствами концептуальной моделью совершенствования трудовых отношений является гуманизация труда.

Можно выделить следующие **направления** гуманизации труда.

Оздоровление окружающей (производственной) среды, т.е. речь идет об обеспечении благоприятной для человека микроэкологии труда, формирующейся под воздействием технологических факторов (применяемых материалов, оборудования, режимов производственного процесса), а также общего состояния окружающей атмосферы. Влияние микроэкологии труда на состояние организма человека характеризуется социально-гигиеническими факторами, для оценки которых используются критерии их вредности.

Эстетизация внешнего оформления места работы. Как известно, качество оформления интерьера, рабочих мест и спецодежды играет далеко не последнюю роль в формировании благоприятной атмосферы для производительного труда работников и сохранения их здоровья. Влияние эстетических факторов в совокупности определяется критерием комфортности условий труда. Для оценки степени комфортности условий труда может быть применен метод экспресс-анализа и экспертной оценки состояния условий труда с использованием опытных данных и рекомендаций.

Мотивация самоохраны труда, ориентирующая работников на формирование у них заинтересованного отношения к выполняемой работе, улучшению условий и охраны труда на рабочих местах. Используемые в этих целях социально-психологические факторы заключаются в осуществлении мер организационного и учебного характера по привитию работникам необходимых знаний и навыков по обеспечению безопасности и охране труда, предупреждению несчастных случаев при выполнении возложенных на них функций и работ на основе укрепления самодисциплины и повышения уровня общей культуры труда. Влияние этих факторов должно найти отражение в динамике несчастных случаев (в том числе по вине самих пострадавших) и профессиональных заболеваний. Что касается влияния социально-психологических факторов на взаимоотношения работников в процессе их трудовой деятельности и морально-психологический климат в коллекти-

ве, то этот аспект относится не к условиям труда на рабочем месте, а к проблеме формирования трудовых отношений.

Материальная мотивация. Гуманизация труда тесно взаимосвязана с достижениями высокой трудовой мотивации, так как она призвана сделать труд более привлекательным для работника и создать такие условия на производстве, которые бы обеспечивали наиболее полное приспособление технических средств производства к человеку, высокую содержательность труда работника, активное его участие в решении производственных задач.

Материально-вещественные факторы производства, развивающиеся под влиянием научно-технического прогресса, формируют повышенный спрос на высококвалифицированную рабочую силу. Работник же требует создания нормальных, «человеческих», гуманных условий на производстве, то есть таких условий труда, в которых бы трудовая деятельность стала непосредственной сферой самовыражения, самоутверждения человека.

Гуманизация труда приводит к повышению качества трудовой жизни, предопределяется улучшением нормирования труда, связана с совершенствованием организации рабочего места, повышением его ценности из-за повышения фактора морально-психического удовлетворения условиями труда, а не из-за солидного денежного дохода и страха потерять свое рабочее место.

Существует множество **методов гуманизации труда**, рассмотрим некоторые из них.

1. Внедрение новых форм организации труда:

- использование гибких графиков рабочего времени, т.е. разрешить работникам самим устанавливать начало и окончание рабочего дня, при этом ежедневно может меняться начало и окончание работы, но в целом надо отработать необходимое число рабочих часов;

- образование автономных рабочих бригад, которые осуществляют сборку отдельных узлов. Для каждой бригады выделяется самостоятельный участок, рабочие обучаются смежным специальностям и новым профессиям. Все члены бригады совместно планируют методы работы, устанавливают перерывы на отдых, контролируют качество продукции, сами выполняют функции по наладке, обслуживанию оборудования и уборке рабочего места.

2. Обогащение содержания труда за счет:

- расширения сферы труда, т.е. рабочий выполняет ряд обязанностей мастера и ряда вспомогательных подразделений;

- чередования рабочих мест, которое снижает монотонность работы, психологическую усталость;

- изменения ритма труда – внедрение системы, при которой ритм труда задают сами работники, они сами могут чередовать труд и отдых в течение рабочей смены.



3. Создание условий для профессионального продвижения на карьерной лестнице, создание условий для профессионального роста. Обычно работник приобретает трудовые навыки в течение нескольких лет, затем он достигает пика в своей карьере, а в дальнейшем перспектива его сужается, так как полученные знания и умения устаревают. Дальнейший профессиональный рост сотрудников – важный элемент кадровой политики. Эффект от учебы в значительной мере связан с методами и технологией обучения. Важной формой обучения сотрудников является создание тренировочных, учебных ситуаций в процессе реальной производственной деятельности, что дает возможность для индивидуального развития. Самым ценным источником роста является столкновение с настоящими проблемами. Тренировочные ситуации предполагают, что люди берутся за поручения, выходящие за рамки их служебных обязанностей, что расширяет их опыт и компетентность.

Такие поручения должны носить характер реальных заданий, например:

- посещение заседаний сотрудников более высокого ранга;
- осуществление проектов;
- консультации с другими подразделениями;
- принятие решений в новых областях деятельности;
- анализ информации и др.

4. Обеспечение безопасных условий труда, так как человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если условия производства неблагоприятны и человек испытывает страх и беспокойство за свое здоровье. Безопасность на рабочем месте – не только вопрос техники или организации производства, но, прежде всего, моральная обязанность каждого руководителя. Несчастные случаи обычно являются результатом комбинации факторов, которые делают их если не неизбежными, то весьма вероятными. Главные из них плохое обучение, непродуманная политика в области техники безопасности и ее реализации на местах. Управление персоналом обязательно включает в себя специальное обучение сотрудников необходимым правилам техники безопасности. Для уверенности, что правила по технике безопасности выполняются, любому руководителю необходимо вести контроль за их исполнением.

5. Вовлечение работников в процесс разработки и принятия управленческих решений, т.е. выработка средств и методов устранения и смяг-

чения бюрократических форм управления трудом, создание условий, при которых сами работники приведут свои целевые установки в процессе труда в соответствие с оптимально определенными условиями и задачами предприятия. Многие работники крайне отрицательно относятся к административному диктату, авторитарному стилю управления, покровительственному отношению со стороны руководителей. Поэтому одной из главных задач гуманизации трудовой деятельности является выработка средств и методов устранения и смягчения бюрократических форм управления трудом. Участие рабочих в принятии управленческих решений позволяет более полно использовать потенциал каждого человека, улучшить морально-психологический климат в коллективе. Именно в переходе от жестких авторитарных форм управления трудом к гибким коллективным формам, в расширении возможностей рядового работника участвовать в управлении и заключается суть трудовой демократии.

6. Усиление стимулирующей роли заработной платы – достижение справедливого и надлежащего вознаграждения за труд. Для того чтобы заработная плата стала действенным мотиватором к труду, необходимо обеспечение двух условий:

- заработная плата должна соответствовать стоимости рабочей силы и обеспечивать работнику достойные условия жизни;
- заработная плата должна зависеть от полученных результатов.

Материальная заинтересованность, безусловно, является одним из основных общечеловеческих стимулов трудовой активности, однако срабатывает он далеко не всегда (иногда важнее иметь больше свободного времени или более комфортные условия труда, менее напряженный труд и т.п.). Удовлетворенность работников заработной платой зависит не столько от ее размера, сколько от социальной справедливости в оплате труда. И самое большое препятствие к усилению трудовой мотивации – уравниловка. При всей увлеченности и добросовестном отношении к труду сознание, что другой человек при значительно меньшем вкладе получает столько же, оказывает на работника деморализующее действие.

Таким образом, гуманизация в системе трудовых отношений является неотъемлемым элементом развития не только на уровне отдельно взятого предприятия, но и общества в целом, а ее необходимость вызвана множеством факторов, в том числе и кризисными явлениями в последнее время.