

Раздел третий. Социальные проблемы экономики, производства, образования и науки

Глава 10. Социология труда и производства (А.Кравченко, В.Щербина)

§ 1. Введение

В развитии отечественной социологии труда и производства можно выделить четыре основных этапа: дореволюционный, постреволюционный, послевоенный и современный. Для каждого из них характерны отличительные социально-экономические и политические условия. Каждому этапу присущи свой набор и тип объектов исследования, понятийный аппарат, свои методы и приемы исследования, научные школы и направления, круг персоналий и методологические ориентации.

Дореволюционный период начинается приблизительно с середины XIX в. и заканчивается 1917г. Впервые вопрос о роли труда в жизни общества, его характере и содержании, социальных последствиях и формах поставили представители государственной школы: К.Д.Кавелин, С.М.Соловьев, Б.Н.Чичерин, В.И.Сергеевич, П.Н.Милюков. Они исследовали экономическую и хозяйственную организацию общества и его социальную организацию, главным элементом которой выступала сословная система.

В 40-е-80-е гг. XIX в., когда на интеллектуальном горизонте России доминировала эта школа, в центре общественного внимания находился вопрос о русской общине. Данный период можно считать зарождением аграрной социологии - одной из ветвей социологии труда.

Индустриальная социология зародилась позже аграрной, в конце XIXв., когда падение крепостного права в 1861 г. дало мощный толчок экономическим процессам и промышленной революции. Появляются фундаментальные труды о социальном положении рабочего класса в России, предпринимаются попытки провести массовые обследования предприятий. Завершением первого этапа надо считать создание религиозно-космической концепции труда С.Н.Булгакова - крупного явления не только в российской, но и в мировой социологии.

Второй этап - самый непродолжительный - ограничен 20-ми гг. XX в. и характеризуется расцветом советской психотехники и социальной инженерии. Это время доминирования прикладных исследований в области менеджмента и научной организации труда (НОТ), которые проводились в ряде крупных институтов Петербурга, Москвы, Харькова, Казани, Таганрога. Ведущим являлся Центральный институт труда (ЦИТ), завоевавший вскоре международное признание.

Третий этап начался в конце 50-х-начале 60-х гг. фактически с нуля. Преемственность поколений была нарушена. В теоретической сфере восторжествовали принципы утопического социализма, но в области методики, эмпирических исследований и частнотеоретических открытий был достигнут сопоставимый международный уровень.

В 90-е гг. социология труда вступила в новый период своего развития. Каким он будет, покажет время. Сейчас можно очертить лишь общие контуры и тенденции будущего состояния отечественной социологии труда и производства.

§ 2. Предыстория дисциплины

Промышленная и аграрная социология. В социологии труда следует выделять две ветви: промышленную и аграрную социологию. Они различаются не только объектом исследования, кругом персоналий и получаемыми результатами. У них различная историческая судьба. Судьба промышленности совсем не похожа на судьбу аграрного сектора, последовательного сменяющимися друг друга качественно различными типами социальностей: дореволюционной земледельческой общиной, постреволюционными крестьянскими хозяйствами и кооперативами, сталинскими колхозами, коллективными хозяйствами эпохи 'развитого социализма' и современным многообразием форм крестьянской собственности. Аграрная социология труда, тесно связанная с изучением социально-экономических проблем сельской жизни, по существу, не выделилась в особую дисциплину и впоследствии составила одно из направлений в рамках социологии села[1] См. гл. 7..

Исторически исходной точкой возникновения промышленной социологии служит так называемый

рабочий вопрос. Его смысл заключается в том, что бурное развитие индустрии вызвало в России ряд негативных явлений (рост городской преступности, обострение жилищного вопроса, усиление эксплуатации труда и обнищание населения), которые обратили на себя внимание широкой общественности. Положение рабочего класса и развитие промышленности стали обсуждать на правительственном, парламентском и земском уровнях, принимались законы, публиковались результаты обследований, проекты, теории, бытописания.

И произошло это не раньше 90-х гг. XIX в. Хотя сбор статистических и эмпирических данных о различных сторонах труда и быта заводских рабочих практически регулярно ведется на протяжении всего XIX в., серьезных обобщающих работ социального характера, которые можно квалифицировать как относящиеся к промышленной социологии, в этот период сделано не было. Исключением служит, пожалуй, только книга В.Берви-Флеровского 'Положение рабочего класса в России' (1869) [2, т. 1], где автор, обобщив широкий статистический материал и личные наблюдения, дал глубокий анализ типов хозяйства (помещичьего, фермерского, крестьянско-общинного), описал условия труда и быта, уровень и образ жизни работающего населения. В следующей работе 'Азбука социальных наук' [2, т. 2] он затрагивает уже теоретические вопросы, отношения между работниками умственного и физического труда, функции бюрократического института и технического прогресса.

Берви-Флеровский был первым русским промышленным социологом в период, когда индустриальная социология не родилась. И подтверждением тому служат мысли о русской поземельной общине. Он называет ее высшей формой самоуправления народа и спасением России от пут бюрократии. Весьма примечательный факт: первый индустриальный социолог воспеваает не рабочий класс и промышленность, а крестьянство и поземельную общину.

Притягательность общины для русской интеллигенции была из ряда выходящей. Ни в одной европейской стране полемика вокруг общины не приобретала столь широкого размаха и политического накала. В 50-е-60-е гг. возникают многочисленные общинные теории, составившие весомый вклад в мировую науку. Фактически все выдающиеся русские мыслители - А.С.Хомяков, И.В.Киреевский, К.С.Аксаков, Н.Г.Чернышевский, С.М.Соловьев, Б.Н.Чичерин, К.Д.Кавелин, Т.Н.Грановский, В.Г.Белинский, А.И.Герцен, М.М.Ковалевский - участвовали в 'великом русском споре'. Кроме них, научное изучение общины во множестве проводили историки, юристы, экономисты: И.В.Лучицкий, П.Г.Виноградов, А.Н.Савин, Д.М.Петрушевский, А.Я.Ефименко, П.А.Соколовский, Н.П.Павлов-Сильванский и др. Постепенно в России накопилась беспрецедентная по масштабам и глубине историко-социологическая литература, насчитывавшая около 4 тыс. произведений. Сформировалась оригинальная научная русская государственная школа.

XIX в. оставался в России по преимуществу веком крестьянской общины, а не промышленного труда. В этот период не появилось ни одного сколько-нибудь оригинального учения о капитализме или научной теории промышленного труда, учитывающих российскую специфику. Зато была мощная литература о поземельной общине, стройное учение, объектом исследования для которого выступало 80% населения (рабочий класс в XIX в. составлял менее 10%).

Иначе обстоит дело с предметом исследования. Маломощная промышленная социология XIX в. описывала исторически прогрессивный, но только еще нарождающийся строй - капитализм. Достигая невиданных масштабов, поражающая воображение аграрная социология описывала исторически регрессивный, уходящий социальный строй - феодализм.

Неявным вызовом русской науке о поземельной общине стал известный труд В.И. Ленина 'Развитие капитализма в России' (1899 г.). Опираясь на добротную и богатую земскую статистику, но подвергнув ее данные вторичному анализу (например, в группировках товарного сельского производства в отличие от простого воспроизводства крестьянского двора), Ленин доказывал, что капитализм в России свершился и в стране созревают все необходимые предпосылки для пролетарской революции. Ленин предрекал гибель общины и провозглашал торжество крупной промышленности. Он утверждал, что доказана применимость теории капитализма к России. Между тем в 1881 г. Маркс в письме к В. Засулич указал, что 'Капитал' применим только к странам Западной Европы и не применим к России [23, с. 400].

Интересен и другой факт: почти все ученые-аграрии были позитивистами, а исследователи промышленности придерживались марксистских взглядов. Первые выступали за стабильность общества, вторые - за его разрушение или радикальное изменение.

Ситуация изменилась в начале XX в., когда в стране широким фронтом развернулись конкретные

социальные исследования промышленного труда. Формирование капиталистических отношений приобрело необратимый характер. В поле научных изысканий попадают вопросы организации и условий труда, производственного травматизма и заболеваний, заработной платы и стимулирования труда, условий найма и трудовых конфликтов. Иными словами, все то, что характеризует общество со стабильной, а не кризисной экономикой. Совершенствуются методология и методика эмпирических исследований, применяются сплошные и выборочные обследования, анкеты, интервью, анализ документов, статистика. Значительный вклад в становление промышленной социологии внесли Е.Дементьев, В.Святловский, Г.Наумов, И.Поплавский, С.Прокопович, П.Тимофеев и др. [10, 30, 32, 36, 43]. Эмпирическую базу социологической науки в значительной мере составили отчеты фабричных инспекторов, должности которых были введены в 1882 г. Развернувшиеся дискуссии по методолого-методическим проблемам, о границах измерения и применения количественных методов (А.Чупров, Г.Полляк, В.Леонтьев), о необходимости создания постоянной статистики рабочих профессий и социологической теории предприятия (А.Фортунатов), а также выход специализированных журналов, освещавших вопросы промышленного труда ('Промышленность и здоровье', 'Фабрично-заводское дело' и др.), свидетельствовали о достаточно высоком уровне зрелости отечественной социологии труда в целом. В начале XX в. промышленная социология вытеснила аграрную на второй план [16].

Своего пика социология труда достигла в 1912 г., когда появилась очень своеобразная концепция отца Сергея Булгакова (1871-1944), благодаря которой отечественная социология труда заявила о себе как о серьезном мировом явлении.

Христианская социология С.Булгакова. В его главных произведениях - 'Философии хозяйства' [4] и 'Христианской социологии' [5] - проблемы труда и хозяйства занимают центральное место. Создание 'Философии хозяйства' (1912) пришлось на тот период, который отмечен в европейской социологии особым подъемом: тогда же вышли классические работы Г.Зиммеля, Э.Дюркгейма, Ф.Тенниса, М.Вебера.

С. Вебером и Дюркгеймом С. Булгакова единит понимание особой роли религии в жизни общества. Однако Дюркгейм разводил религию и труд, а Вебер соединял их внешним образом, рассматривая протестантскую этику в качестве социокультурного условия, способствовавшего появлению капиталистического хозяйства. Булгаков идет много дальше: хозяйство у него - космос человеческого бытия, необходимым условием существования которого служит не протестантизм, но христианство вообще. Поэтому труд и христианство соединены у Булгакова внутренним образом - через Метафизику, или Космологию Личности.

Хозяйство - единственный способ восстановить разрушенное единство Природы и Человека, Личности и Бога. Духовная и естественная связь поколений, понятая как космический процесс и осмысленная с высот метафизики, - глубоко русская идея, ярче других, быть может, выраженная в космическом братстве Н.Федорова. Трансцендентальный субъект хозяйствования не отдельный индивид, а человеческий род. Булгаков отлично от марксизма трактует хозяйство. Это не производство, распределение или потребление, даже не их единство (хотя в техническом смысле его можно так рассматривать). Хозяйственный труд - космогонический фактор [4, с. 89]. Хозяйство - постоянное моделирование или проектирование действительности, базирующееся на тождестве субъекта и объекта (здесь Булгаков солидаризируется с основным тезисом философии Шеллинга), т.е. космический и исторический субъект-объектный процесс.

Хозяйство воплощает себя в труде, притом труде подневольном. Если жизнь первоначально дается человеку от рождения даром, то впоследствии ее приходится поддерживать трудом. Жизнь оплачивается трудом, поэтому она насквозь трудовая жизнь. 'Труд есть та ценность, которую приобретаются блага, поддерживающие жизнь' [4, с. 42]. Булгаков не согласен с трудовой теорией Маркса, где труд приравнен к затратам нервно-мышечной энергии. Ничего подобного, говорит автор 'Философии хозяйства'. Труд внутри себя есть волевое усилие, а мышечное или любое другое усилие - лишь внешняя оболочка. В противном случае мы не поймем, что такое умственный труд (подобную критику Маркса и тот же аргумент насчет умственного труда за 12 лет до Булгакова выдвинул Г.Зиммель в 'Философии денег').

Трудовое действие, как и процесс познания, преодолевает противоположность субъекта и объекта, устанавливая их тождество. Политэкономия изучает только внешнюю его сторону: труд как производство материальных благ. Не удивительно, что она ставит труд в один ряд с капиталом и землей как факторами производства. При этом упускается труд как производство духовных ценностей, т.е. волевое, творческое усилие, а не затраты нервов и мускулов.

Субъектом трудовой теории стоимости, авторами которой выступают наряду с Марксом английские политэкономы, прежде всего А.Смит, является так называемый экономический человек. Его критика дана в другом сочинении С.Булгакова - 'Христианской социологии'. 'Экономический человек' не имеет души и тела, он счетная машина для учета затрат и прибыли. Люди обладают еще одним измерением, так как стремятся и к духовным ценностям. Часто второй мотив сильнее первого. Духовное измерение человека представлено религией, и прежде всего христианством. Экономическая деятельность сеет рознь и вражду между людьми, порождает жестокую конкуренцию. Хозяйство же объединяет людей в мировой душе и космическом порядке. Спасение души и аскетика - дело личности, накопление богатства - дело индивидуальное, его называют бизнесом. Евангелие включает труд в христианскую жизнь [5, с. 138].

Для Булгакова реальность не индивид, а общество. Вместе с тем вряд ли его можно причислить к сторонникам дюркгеймовского реализма, впрочем, как и к приверженцам веберовского номинализма.

С.Булгаков, кажется, решил задачу социологического знания в прямой противоположности Веберу. Если веберовцы решительно изгоняли этические и нравственные категории из социологии, то Булгаков не менее решительно утверждал их в системе социального знания.

§ 3. 30-е годы: наука управления

Начало нового периода в развитии отечественной социологии труда надо датировать не 1917-м, а 1922 г., когда за пределы страны были высланы выдающиеся философы и социологи, в том числе Н.Бердяев и П.Сорокин. За границей оказался и С.Булгаков. Некому было продолжать классические традиции отечественной социологии. Освободившееся место постепенно заняла генерация последовательных марксистов.

Одним из лидеров нового поколения стал *А.К.Гастев* (1882-1941), видный революционер, писатель, создавший в 1921 г. Центральный институт труда (ЦИТ), затем репрессированный и погибший в лагере. В центре внимания А-Гастева - конкретные вопросы организации и культуры труда, прикладная социология и социальная инженерия. Он провозглашал наступление новой эпохи, где нет места трудовой расхлябанности, культурной отсталости и лени. Вместе с ними должна исчезнуть и старая буржуазная социология - созерцательная, оторванная от жизни, непрактичная. Гастев предлагает отказаться от 'глубинных познаний' существа труда, а исследовать лишь 'реакции работника' в рамках конкретных производственных операций [6, с. 221].

Он предостерегает науку о труде от опасности выродиться в 'некую метафизическую теорию'. В социальной области, призывал Гастев в книге 'Как надо работать' [6], должна наступить эпоха точных формул, измерений, чертежей и 'контрольных калибров'.

Как раз в это же самое время в США отмечается поворот социологии в сторону математизации социального знания, создания количественной методологии. По существу, Гастев выступил с программой переустройства социальных наук, аналогичной программе О.Конта, но пошел дальше и на деле реализовал свой вариант 'контовского переворота' в науке о труде. Он создал мощный прикладной институт, подготовивший более 500 тыс. квалифицированных рабочих, разработал множество методик обучения, внедрил новую систему управления на десятках предприятий. В ЦИТ приезжали учиться менеджеры из разных стран.

Важнейшим элементом деятельности Гастева было создание прикладной социологии труда, занимающейся сбором первичной информации на предприятиях, социальной диагностикой трудового коллектива и социальной инженерией, отвечающей за практическое внедрение организационных проектов, к чему пришли еще до революции 1917 г. На Западе термин 'социальная инженерия', автором которого считают Г. Паунда, появился позже, в 1922 г.

В стране остро ощущалась потребность в эффективных прикладных рекомендациях, в создании проектов реконструкции предприятий. Встал вопрос о новом направлении - социотехнике и методологии инновационной деятельности на предприятии. Наука организации труда, по замыслу Гастева, должна создаваться на стыке социальных и естественных наук. У последних она заимствует экспериментальные методы и математику.

В эти же годы другой замечательный, но, к сожалению, мало известный современному читателю

ученый-нотовец Н.А.Витке вплотную приблизился к проблематике экономической социологии. Например, товар понимался им не как вещь, а как определенное социальное отношение. Завод он рассматривал как систему социальных отношений, а делопроизводство предлагал осмысливать социологически; архив, канцелярию или учетную систему надо изучать как совокупность социальных трудовых отношений.

Социальная инженерия структурно включает два раздела: 1) научную организацию производственного процесса (теоретической основой служили физиология и психология); 2) научную организацию управления (ее теоретико-методологической базой являлась социальная психология). Предмет первого раздела - рациональное соединение человека с орудиями труда, второго - рациональное соединение и взаимодействие человека с человеком в трудовом процессе. Второй раздел и составляет содержание социальной инженерии как науки о совместной трудовой деятельности людей. Н.А.Витке писал, что основной проблемой НОТ является не столько труд как проблема физиологическая, сколько сотрудничество людей как проблема социальной организации. Совершенно ясно, что НОТ по своей природе есть 'наука о социальной технике'.

Социальная инженерия и прикладная социология, несмотря на их сходство, не тождественны. Первая - техническая деятельность по совершенствованию организации производства, учитывающая роль социальных факторов и направленная на улучшение условий труда. Основные ее этапы: разработка социально-технического проекта (карта организации рабочего места, хронокарта рабочего и внерабочего времени, оперограммы); внедрение практических рекомендаций - процесс социотехнического нововведения: эксплуатация внедренной системы в условиях нормальной работы предприятия. Прикладная социология понималась как научная процедура обеспечения производства исходной экономической, технической и социальной информацией. В ее основе - данные статистики, профессионального тестирования, социологических опросов.

Наука управления. Первое десятилетие после Октябрьской революции - начало институционализации науки управления. В эти годы проблемами теории и практики управления занимались свыше 10 научно-исследовательских институтов, на предприятиях и в организациях существовали сотни и тысячи первичных ячеек движения НОТ, технических бюро, секций. В одном лишь 1923 г. было опубликовано около 60 монографических (в том числе и переводных) работ, всего же выходило до 20 журналов по проблемам управления и организации производства. Наиболее крупные научные школы сложились в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Таганроге.

Ф.Р.Дунаевский. Вопросами управленческого контроля, коллегиальности и единоначалия, совершенствования организационной структуры, психологии авторитарного руководства и стилей управления занимался Всеукраинский институт труда (Харьков), который возглавлял Ф.Р.Дунаевский. Рационализацию организации труда и управления он понимал прежде всего как процесс социальный. На Западе, отмечает Дунаевский, в качестве критерия рационального берется эффективность, т.е. наиболее продуктивное использование ресурсов. 'Продуктивнейшее использование рабочей силы значит использование по наибольшей доступной ей квалификации' [25, с. 9]: продвижение способных работников, организация правильного подбора кадров сверху донизу. Принцип продуктивности отличается от критерия рациональности - экономии, по мнению Дунаевского, - именно социологически. Если раньше качественное решение зависело целиком от личности самого руководителя, то теперь это вопрос рациональных методов администрирования. В харьковском институте проводились исследования видов распоряжений, приказов, отчетов и другой объективной информации. Обработывался статистический материал, в частности, методом выделения типичного, повторяющегося в явлениях, использовался и хронометраж.

Одним из принципиальных вопросов, особенно интенсивно обсуждавшихся в мировой литературе тех лет, была классификация функций управления. У А.Файоля основными были предвидение, организация, распорядительство, координация и контроль. С несколько иной программой выступил советский ученый П.М. Керженцев. Он выделял цель, тип организации, персонал, методы руководства, материальные средства, время и контроль. Дунаевский же в основу классификации положил принцип структурной роли функций в системе целого: 1) инициация, т.е. воплощение проекта административной структуры в первых реальных действиях; 2) ординация, т.е. период отладки деятельности управленческого аппарата от начальной фазы вплоть до нормального его функционирования; 3) администрация, т.е. оперативная работа по решению управленческих проблем в сложившейся системе руководства. Соответственно этим трем фазам выделяются и три типа функций: 1) починные (инициация), 2) устроительные (ординация) и 3) распорядительские (администрация).

Согласно концепции 'трех категорий качеств функционеров' Дунаевского, навыки и умения, требуемые от руководителя любого ранга, определяются конкретной ситуацией, а не абсолютной нормой или идеальным типом администратора (как у Тейлора). Под конкретной ситуацией надо понимать налаженность (уровень организованности) работы и характер труда.

Психотехника. Особо надо сказать о развитии в 20-е гг. психотехники. Она занималась разработкой конкретно-психологических методов решения практических задач - профотбором и профконсультациями, профессиональным обучением и рационализацией труда, борьбой с профессиональным утомлением и травматизмом, психогигиеной и психотерапией.

Так, в Казанском институте НОТ изучалась зависимость скорости работы от настроения, темперамента и мышечного напряжения, исследовались вопросы трудоспособности женщин, утомляемости при занятиях умственным трудом, в психотехнической лаборатории были составлены профили ряда профессий (педагога, инженера, врача, бухгалтера). В начале 20-х гг. здесь трудились А.Р.Лурия, М.А.Юровская, И.М.Бурдянский и др. В 1918 г. по инициативе академика В.М.Бехтерева в Петрограде было организовано учебное и научно-практическое учреждение - Институт по изучению мозга и психической деятельности. Здесь действовали лаборатории рефлексологии труда, экспериментальной психологии, психологии профессиональных групп, Центральная лаборатория по изучению труда и др. Бехтерев же явился инициатором организации работы по профконсультации в стране, при его участии было создано первое Бюро по профконсультации на базе биржи труда. Руководил им А.Ф.Кларк. За время существования ленинградской лаборатории было обследовано более 7 млн. человек по всей стране, организована широкая сеть (несколько десятков городов) бюро профконсультации в РСФСР [13].

Созданная в 1932 г. Психофизиологическая лаборатория при Горьковском автозаводе (К.А. Платонов) имела в своем составе кабинет производственной физкультуры, санитарно-гигиеническую лабораторию, кабинет по учету и анализу травматизма и заболеваемости, музей и исследовательский сектор. Лаборатория ГАЗа развернула фронт работ по двум направлениям: расстановка рабочей силы (разработка психофизиологических паспортов рабочих мест и рационализация женского труда, труда подростков, профотбор) и рационализация режима труда и отдыха (оргтехника, внедрение 'микрофизкультуры', анализ трудового процесса, введение пауз для снятия утомляемости). На московском заводе 'Шарикоподшипник' В.М.Давидович, К.М.Караульнич, Х.О.Ривлина и Ю.И.Шпигель в середине 30-х гг. провели ряд производственных экспериментов по ритмизации трудового процесса, которые привели к значительному повышению производительности труда. В 20-30-е гг. в стране действовала широкая сеть психотехнических и психофизиологических лабораторий на фабриках и заводах. Для этого периода характерно хорошо налаженное сотрудничество психологов, физиологов, гигиенистов труда, инженерно-технического персонала предприятий, специалистов по организации и охране труда. В стране функционировали лаборатории, которые проводили комплексные исследования человеческого фактора и трудовой деятельности. В лаборатории Московского электростроительного завода (руководитель А.Ф.Гольдберг) проводился основательный психофизиологический анализ процесса работы на агрегатах, изучались санитарно-гигиенические условия труда в цехах. К 1924 г. в большинстве авиационных школ организованы психофизиологические лаборатории, экспериментально-психологические исследования проводятся на железнодорожном транспорте, в учебных и научно-исследовательских учреждениях, на стройках и промышленных предприятиях. Колебания работоспособности занятых на конвейере изучались Н.А.Эппле, деятельность Н.М.Добротворского касалась вопросов, которые сейчас определяются как эргономическое обеспечение проектирования, создания и эксплуатации самолетов. На московских заводах 'Серп и молот' и 'АМО' исследование проблем социальной активности, мотивации поведения работников, организации соцсоревнования и ударничества, удовлетворенности работой проводил В.М.Коган. Причем использовались как социологические, так и психологические методы изучения. Широко применялись хронометраж, самонаблюдение и объективное наблюдение, эксперимент, массовые опросы, анализ документов и статистики.

В середине 30-х гг. по стране прошла волна политических репрессий. Они коснулись и психотехников, и нотовцев. В кратком именованном справочнике, посвященном советской управленческой мысли 20-х гг., приведено около 100 фамилий [38].

Годы жизни многих управленцев той поры не установлены, а против других значатся годы смерти: 1936-1938. Известно, что и А.Гастев был репрессирован в те же самые годы, а его детище ЦИТ к середине 30-х гг. превратился в обычный отраслевой институт авиационной промышленности. В результате с середины 30-х до начала 60-х гг. в СССР образовался разрыв поколений, социология труда практически не развивалась. В это время в США было создано огромное количество

социологических концепций, в том числе и в области социологии труда.

Остается загадкой, почему одна из лучших в мире систем НОТ осталась в Советской России без употребления. Хотя именно В.И. Ленин указывал на то, что советским ученым и руководителям необходимо изучать, распространять и внедрять в практику систему Тейлора. На заседании Президиума ВСНХ в 1918 г. Ленин прямо заявил: 'Без нее повысить производительность нельзя, а без этого мы не введем социализм' [20, с. 212].

Таким образом, лидер большевиков ставил победу социализма в зависимость от успехов внедрения системы управления. А. Гастев, которого называли 'русским Тейлором', правильно понял указания вождя. Однако на смену ленинскому нэпу пришла сталинская индустриализация - форсированное развитие промышленности. Наука управления и ЦИТ не нужны были там, где дело решали приказ, жесткая дисциплина, идеологические методы управления.

§ 4. Становление советской социологии труда: годы 'хрущевской оттепели'

Вопрос о социологии как самостоятельной дисциплине начинает открыто обсуждаться в конце 50-х - начале 60-х гг. В социологию устремилось значительное число философов, историков и экономистов, склонных к творческому мышлению и конкретному анализу социальных проблем общества. Вплоть до 1974 г., когда был учрежден первый специализированный журнал 'Социологические исследования', статьи по социологии и социологии труда публиковались в философских и экономических журналах, а результаты эмпирических исследований и опросов общественного мнения - в социологических ежегодниках, сборниках статей и монографиях.

В этот период активизируются международные контакты. В СССР приезжали Р. Арон, Р. Мертон, Т. Парсонс, Т. Боттомор, Г. Фридман, а США и Великобританию посетили Ю. Замошкин, В. Ядов, А. Зворыкин и др. Несомненно, это сказалось на резком повышении научного уровня социологии. Т. Парсонс в 1964 г. отмечал очень высокие требования, которые предъявляют советские социологи к методике и технике эмпирических исследований [26]. Среди наиболее сильных впечатлений от поездки в СССР - высокая интеллектуальная атмосфера философских дискуссий о социологии и чрезмерное влияние политической партии на развитие науки. Отсюда, считает он, гипертрофированный акцент на прикладные функции социологии. Акцент даже больший, чем в западных странах. Сказанное Парсонсом, как нельзя более точно отражает положение дел в социологии труда.

Воспитание нового человека и плановая экономика всегда считались главной сферой заботы коммунистической партии. Задачи воспитания отданы на откуп философам и идеологам, а экономика, производство, трудовой коллектив - экономистам и социологам. Трудовой коллектив стал первичной ячейкой воспитания нового типа работника и нового, коммунистического отношения к труду. Социологи труда выполняли функцию соединительного звена между философами, занимавшимися идеологическими вопросами и разработкой макросоциальной модели общества, и экономистами, решавшими конкретные проблемы производства.

Зажатые между двумя полюсами - идеальными представлениями о социализме (философия) и реальными проблемами производства (экономика) - социологи труда вынуждены были выполнять двойную роль: с одной стороны, партия призывала результатами эмпирических исследований доказывать преимущества социализма, с другой - средствами прикладных методов устранять его недостатки, т.е. ликвидировать 'родимые пятна' капитализма.

В такой обстановке - культивирования теоретических иллюзий и ложного оптимизма - зарождалась советская социология труда, и все это было в период политической 'оттепели', а не в эпоху застоя 70-х-80-х гг. Многие социологи с энтузиазмом изучали процессы превращения труда в первую жизненную потребность.

В то же время эмпирические исследования в том, что касается методики и техники, ориентировались на современные достижения западной социологии. Новая наука рождалась, по существу, в старых пеленках. В качестве общесоциологической теории выступал исторический материализм, что и было фиксировано в уставе Советской социологической ассоциации. Напротив, эмпирическая и прикладная ориентации социологии труда отражали стремление правдиво разобраться в ситуации и помочь людям. Социология этого периода притягивала творческие силы интеллигенции.

На волне политической 'оттепели' появились крупные исследования в сфере труда, давшие заметный толчок развитию прикладной социологии. Конкретные результаты были получены при исследовании проблем рабочего и вне рабочего времени (Институт экономики Сибирского отделения АН СССР), подъема культурно-технического уровня рабочего класса (Уральский университет), процесса превращения труда в первую жизненную потребность (Педагогический институт Красноярска). В конце 50-х-начале 60-х гг. сотрудники сектора социологических исследований Института философии АН СССР (А.А.Зворыкин, Г.В.Осипов, И.И.Чангли и др.) провели комплексное изучение новых форм труда и быта на предприятиях Москвы, Горьковской области и других регионов страны. Специалисты Московского университета под руководством Г.М.Андреевой исследовали социальные проблемы автоматизации производства на Первом шарикоподшипниковом заводе (Москва).

В ходе конкретных социальных обследований были получены значительные научные результаты. Так, при изучении культурно-технического уровня рабочего класса группа уральских социологов (М.Т.Иовчук, Л.Н.Коган, Ю.Е.Волков) [35] на большом эмпирическом материале показала, что на смену расчленению труда между отдельными рабочими приходит процесс овладения несколькими специальностями, сочетания функций различной сложности, создающий объективные условия для повышения общекультурного и производственно-технического уровня рабочих [28].

На промышленных предприятиях Горьковской области в 1960-1964 гг. Г.В.Осипов, В.В.Колбановский, С.Ф.Фролов и др. изучали влияние научно-технической революции на развитие рабочего класса [34]. Изменения в содержании труда, происходящие на автоматизированном производстве, измерялись по соотношению затрат умственного и физического труда. Как полагали исследователи, 'был эмпирически зафиксирован один из важнейших результатов научно-технической революции в промышленности - появление новой группы рабочих, в содержании труда которых на качественно новом, прогрессивном уровне сочетаются умственные и физические операции' [19, с. 28]. В 1961-1965 гг. в Ленинграде было проведено изучение отношения к труду молодых рабочих [45], в 1976 г. осуществлено повторное исследование этой проблемы и выявлен ряд существенных закономерностей формирования социальных установок к труду [46]. В частности, анализ ценностных ориентации обнаружил заметный сдвиг у современных рабочих в сторону сбалансированного интереса и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению.

К числу ведущих теоретиков социологии труда начала 60-х гг. можно отнести Ю.Н.Давыдова, А.Г.Здравомыслова, Н.Ф.Наумову, Г.В.Осипова, В.А.Ядова. Ими была предпринята успешная попытка взглянуть социологически на трудовую деятельность [9, 24, 35, 45]. Они рассматривали мир трудовых отношений в тесной связи с внутренним миром человека: его мотивацией, удовлетворенностью содержанием и условиями труда, ценностными ориентациями личности рабочего и его производственным поведением. Гуманистическая направленность социологии труда проявилась в целевой заданности теоретико-прикладных исследований: следует приспособлять не столько человека к работе, сколько работу к человеку. Впервые эта идея выдвигалась советскими нотовцами и психотехниками в 20-е гг. в рамках решения проблемы человеческого фактора на производстве. Уже у них обозначалась идея, которая позже, в 70-х-80-е гг., приобретет более законченные формы: разнообразен не только мир людей (нет одинаковых по ценностным ориентациям, мотивам, удовлетворенности и поведению индивидов и социальных групп), разнообразен также мир труда (тезис о социальной неоднородности труда: виды работ различаются по оплате, условиям, организации, физической и умственной нагрузке, престижу и социальной значимости). Эта идея вскоре получила гражданство в теоретической социологии труда и служила методологическим ориентиром для эмпирических исследований и прикладных разработок.

'*Человек и его работа*' [45] - вполне символичное название для книги, на долгие годы определившей теоретико-прикладные изыскания в отечественной социологии труда. Согласно ортодоксальной доктрине марксизма человек являлся элементом производительных сил наряду с орудиями труда, зданиями и инженерными коммуникациями. Ленинградские социологи под руководством В.А.Ядова обследовали 2,5 тыс. молодых рабочих, занятых различным по характеру и содержанию трудом (от не- и мало квалифицированных до высококвалифицированных специальностей), и доказали, что работающий индивид - не функциональный придаток машины, а личность, наделенная чрезвычайно сложным и богатым внутренним миром.

Так впервые совершился прорыв в неисследованный мир работающего человека. Ученые обнаружили два типа мотивации: 1) внутреннюю, связанную с саморазвитием и творчеством; 2) внешнюю (побудительную), ориентирующую человека на отношение к работе как средству существования. В общетеоретическом плане позиция В.А.Ядова и его коллег ничего нового не

представляла. Двойственность характера труда - труд как средство существования и как первая жизненная потребность - исходный постулат исторического материализма.

В западной социологии того времени утвердилось разделение на внутреннюю и внешнюю мотивацию труда.

Оригинальность программы ленинградского исследования надо видеть, скорее, в частнотеоретических гипотезах и выводах. Начав с общеизвестного, социологи обнаружили не известные до того тенденции. Они пришли к выводу о том, что в условиях социализма труд может выступать источником внутреннего удовлетворения лишь при условии достаточного богатого его содержания. (Под содержанием труда в те годы понималась совокупность функций и трудовых обязанностей на рабочем месте.) Было показано, что инструментальная мотивация доминирует в простом труде, а творческие мотивы - в сложном, квалифицированном (интерес к самой работе, продвижение по службе и т.д.).

Значение книги 'Человек и его работа' очень велико. Она не только повлияла на практику заводских и прикладных социологов в СССР, но приобрела и международное звучание. В 1960 г. известный американский социолог Ф.Херцберг выдвинул двухфакторную теорию мотивации труда, согласно которой удовлетворенность повышают только мотиваторы (содержание труда: достижение, признание, продвижение, сама работа, возможность творческого роста, ответственность), а гигиенические факторы (условия работы: зарплата, политика компании, межличностные отношения и др.) лишь снижают степень неудовлетворенности трудом.

В 60-е гг. широкую эмпирическую проверку теории Ф.Херцберга предприняли социологи из разных стран. В СССР подобное исследование осуществили В.Ядов, А.Здравомыслов и Н.Наумова. Первой такой попыткой, хотя об этом явно не говорилось в книге, была монография 'Человек и его работа' (1967)[2]. А.Здравомыслов и В.Ядов подготовили для книги 'Человек и его работа' главу, в которой осмелились привести прямое сопоставление данных по Ленинграду с исследованиями Ф.Херцберга в США (последний использовал их методику для аккуратного сравнительного анализа). Статья не была опубликована: цензура изъяла ее из книги.

. Советские социологи не только выявили роль высших мотиваторов, но привязали типы мотивации к видам труда, чего не было у Ф.Херцберга.

Наконец, ленинградские социологи заполнили брешь между общесоциологическим (истмат) и эмпирическим уровнями знания. Впервые они предложили работающую методологию и частносociологическую концепцию трудового поведения, которая объясняла реальные явления, а не доказывала преимущества социализма. Так, авторы книги обосновали тезис о том, что уравнительность в оплате труда сдерживает развитие не инструментальной, а содержательной мотивации. Высокую зарплату индивид, занятый тяжелым, однообразным, неквалифицированным трудом, рассматривает не как достойное признание, а всего лишь как компенсацию[3]. В недавней публикации В.С.Магун утверждает, что изоциренный статистический анализ данных сыграл злую шутку с авторами этого исследования и, возможно, привел к ошибочному выводу о доминанте содержательной мотивации труда высококвалифицированных рабочих [21].

§ 5. Социология труда в период стагнации: 70-80-е годы

Период 'хрущевской оттепели' сменился этапом 'брежневского застоя'. В общественной жизни возобладали консервативные настроения и инертность, усилилась цензура печати, возобновились преследования инакомыслящих. Творческие возможности для социологов вновь сузились. Тем не менее начало 70-х гг. ознаменовалось созданием модернизированной (либерализованной) версии марксистской теории исторического развития. Она получила название теории развитого социализма, главным выразителем которой стал Р.И.Косолапов [15]. По сравнению с марксизмом сталинского типа в ней было много нового: отсутствовала теория экспорта революции и утверждался принцип мирного сосуществования, всестороннего развития личности, примат социальной сферы над экономической.

Главным в ней была не ориентация на изменение, а тенденция к сохранению прежних ценностей социализма в гуманизованном варианте. Не исключено, что известный вклад, стимулирующий этот поворот в идеологической позиции партии, внесли исследования социологов, которые призывали к гуманизации труда, учету личности работника, совершенствованию социальных отношений на производстве.

В начале 70-х гг. выходит книга В.Г.Подмаркова 'Введение в промышленную социологию', которая вскоре стала настольной для социологов труда. В ней подведены итоги развития отечественной промышленной социологии за предшествующее десятилетие (60-е гг.), систематизирован ее понятийный аппарат и предложены ориентиры на будущее.

Промышленная социология определяется В.Г.Подмарковым как 'прикладная социальная наука о содержании и значении "человеческого фактора" промышленности, т.е. наука о структуре, механизмах и эффективности общественных, коллективных и индивидуальных действий и отношений промышленных работников' [27, с. 8]. Она изучает позиции и связи людей в промышленности, которые можно назвать ее общественными условиями в узком смысле. В широком смысле промышленность рассматривалась как социальный институт.

Одним из первых В.Г.Подмарков определил не только предметную сферу промышленной социологии, но и ее связь с родственными дисциплинами, изучающими промышленность, а именно: экономикой промышленности, инженерной психологией, социальной психологией промышленности. Обозначенные отрасли знания не являются социологическими дисциплинами, но они исследуют, каждая под своим углом, промышленный труд. Кроме них, в тесном отношении с промышленной социологией находятся социологические дисциплины, прежде всего социология профессий, социальные проблемы технического прогресса, наконец, теория социального планирования [27, с. 11].

В середине 70-х гг. четко размежевались две ветви социологии труда: академическая и заводская. Первая концентрировалась в институтах и вузах, занималась теоретическим анализом, совершенствованием методологии и методики, проведением крупномасштабных эмпирических исследований. Вторая обосновалась на предприятиях и в органах местной власти, занималась разработкой практических рекомендаций, применением разработанных академическими учеными методик, а отчасти и их модернизацией, проведением локальных, в основном однообъектных, исследований.

70-е гг. ознаменовались продолжением крупномасштабных исследований труда, начатых теми же самыми коллективами и лабораториями в 60-е гг. В частности, в 1976 г. проводят повторное исследование ленинградские социологи (В.А.Ядов), в 1979 г. повторяют обследование на горьковском полигоне московские социологи (Г.В.Осипов). Характерная черта обоих - усиление анализа субъективных компонентов трудовой деятельности, которые раньше, по признанию авторов, явно недооценивались [34, 46].

Повторное исследование ленинградцев обнаружило заметные изменения в показателях социальной мобильности: среди работников малоквалифицированного и непрестижного труда увеличилась текучесть кадров, среди квалифицированных сократилась доля выходцев из села и возросла доля выходцев из семей интеллигенции и кадровых рабочих. Обнаружился заметный сдвиг в сторону сбалансированного интереса и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению. Одновременно резко возросли запросы к условиям труда. Ученые пришли к выводу, что у рабочих формируется рациональное отношение к труду, пришедшее на смену энтузиазму [46, с. 55-61].

В повторном исследовании москвичей также расширен субъектный блок программы, включающий показатели социальных перемещений и социальной активности. Социологи выяснили, что основным направлением межпоколенных социальных перемещений является движение от физического труда к умственному. Главный вывод: современный рабочий, имеющий более широкие, чем раньше, возможности развивать себя как личность, ориентирован прежде всего на творческий, содержательный труд. Чем выше квалификация, тем заметнее проступает данная тенденция [34, с. 98, 174].

Коллектив ленинградских социологов предпринял в 1976 г. исследование высококвалифицированного слоя работников промышленности, а именно инженеров. Проверялась разработанная В.А.Ядовым теория диспозиционной регуляции социального поведения личности [41]. Основная задача - изучить расхождение между социальными установками и реальным поведением (эффект Лапьера). Социологи измеряли уровень избирательности в сфере досуга, устойчивость интересов, уровень удовлетворенности, предрасположенности (диспозиции) в сфере труда и досуга. Они подтвердили открытую в 40-х гг. американским социальным психологом А.Маслоу закономерность: трудовую активность стимулируют наименее удовлетворенные потребности, тогда как стимулирующая сила наиболее удовлетворенных потребностей относительно слаба [41, с. 155]. Данное исследование знаменательно следующими моментами: 1)

оно прямо верифицировало созданную ранее частнотеоретическую концепцию (случай в отечественной социологии труда редкий); 2) оно корреспондировало с международными исследованиями и таким образом было встроено в общемировую научный контекст (что также является скорее исключением, нежели правилом); 3) оно продолжило исследования инженерного труда [18, 22] советских социологов и послужило мощным толчком не только для них, но и для заводской социологии; 4) оно позволило социологу заглянуть в сферу социальных установок.

Феномен расхождения социальных установок (вербальное поведение) и реального поведения в начале 80-х гг. основательно будет изучен одесскими социологами во главе с И.М.Поповой. В опубликованной в 1985 г. монографии [39] при помощи тонких методик были проанализированы данные 25 исследований на предприятиях, проведенных за период с 1970 по 1983 гг. Ученые обнаружили сложные взаимоотношения между удовлетворенностью трудом (вербальное поведение) и текучестью кадров (реальное поведение), их расхождение и совпадение.

Проблемы инженерного труда изучались в другом исследовании, которое, как и упомянутые выше, стало важным событием в отечественной социологии труда. В 1965, 1970, 1976, 1977 гг. группа социологов (Л.С.Бляхман, В.Р.Полозов, В.Я.Суслов, ФЛ.Мерсон, Ю.Г.Чуланов, Г.Ф.Галкина, А.К.Назимова, Г.В.Каныгин и др.) под руководством О.И.Шкаратана провела повторное исследование на машиностроительных предприятиях Ленинграда. Основная задача - изучение социальной структуры рабочей силы, изменений в содержании и характере труда, условий труда и быта, мотивации и отношения к труду. Авторам удалось выявить ряд важных тенденций и особенностей в сфере труда: снижение престижа цеховых руководителей, изменение ценностных ориентации на содержание труда у инженеров, связь внутриводской мобильности и удовлетворенности работой, взаимосвязь эффективности труда с его условиями, зарплатой и квалификацией работника [33].

Примерно в те же годы, а именно в 1971-1979 гг., московские социологи из Института международного рабочего движения АН СССР (руководитель В.В.Кревневич) выступили соавторами международного исследования 'Автоматизация и промышленные рабочие' в 15 странах (ВНР, ГДР, ПНР, СССР, СФРЮ, ЧССР, США, Австрия, Швеция, ФРГ, Англия, Дания, Италия, Финляндия, Франция). Координатором выступал Венский центр. Программа исследования предусматривала изучение влияния автоматизации на содержание, характер и условия труда рабочих, отношение к нему и оценку технологических нововведений, межличностные отношения, участие в управлении, ценностные ориентации, деятельность профсоюзов. Сравнение автоматизированных и неавтоматизированных цехов и участков на одних и тех же предприятиях проводилось методами наблюдения и опроса рабочих по 85 параметрам, характеризующим каждое рабочее место и разбитым на четыре блока: умственные и физические требования, условия труда, уровень механизации [17, с. 28]. Хотя внимание ученых было явно сосредоточено на микроуровне (рабочее место), основные выводы и гипотезы касались макроуровня: на развитие автоматизации основное влияние оказывают политическая система и социальный строй общества.

К заметным явлениям в социологии труда следует отнести исследование культуры рабочего класса, предпринятое минскими социологами (руководитель Г.Н.Соколова) в начале 80-х гг. [40] и осуществленное в рамках всесоюзного исследования 'Социальное развитие советского общества'. Г.Н.Соколова выявила негативные социокультурные последствия комплексной механизации и частичной автоматизации: эффект торможения гигиенических условий труда, снижение квалификации, инициативы и заинтересованности в результате труда, несоответствие между квалификацией работников и рабочими местами, снижение требований к квалификации рабочих [40].

Подводя итоги этого периода, отметим, что в социологии труда доминировало несколько региональных научных школ, отличавшихся друг от друга тематической ориентацией, предпочитаемыми методами исследования. Наиболее сильной была *ленинградская школа*, возглавлявшаяся в те годы В.А.Ядовым, О.И.Шкаратаном, Л.С.Бляхманом. Основная тематика: ценностные ориентации, мотивация и отношение к труду, социальная структура рабочего класса и инженеров, организация и условия труда. *Московская школа* представляла собой менее однородное явление, в ней преобладали разные стили и тематические ориентации, идейные позиции. Наряду с Г.В.Осиповым, В. Г. Под Марковым, М.Н.Руткевичем, Ф.Р.Филипповым и др., больше ориентировавшимися на социальную структуру и научно-технический прогресс, в ней выделялись Н.Ф.Наумова, А.К.Назимова, Л.А.Гордон, занимавшиеся мотивацией и формами производства, а также переехавшие в Москву А.Г.Здравомыслов и О.И.Шкаратан. Теоретическими вопросами организации коммунистического труда занималась И.И.Чангли [44], проблемы социологии организации и управления изучались, и достаточно плодотворно, А.И.Пригожиным, Н.И.Лапиным, Д.М.Гвишиани [31, 19], социологии профессий - В.Н.Шубкиным.

В *новосибирской школе* доминировала аграрная социология (Т.И.Заславская), социальное планирование (В. И. Герчиков), социология управления (Р.В.Рывкина), социальный конфликт (Ф.М.Бородкин). В *уральской школе* наиболее продвинутыми областями оказались социальное планирование и статистические исследования динамики рабочего класса (Н.А.Аитов), культура труда (Л.Н.Коган). В *таллинской школе* наиболее успешно изучались профессиональные ориентации и социальная мобильность (М.Х.Титма) и прикладные аспекты управления (социологи фирмы 'Майнор'). В *Одессе* сформировалась оригинальная научная школа, изучавшая ценности и мотивацию труда (И.М.Попова, В.Б.Моин). Лидером *минской школы* социологии труда следует признать Г.Н.Соколову, исследовавшую культуру труда рабочего класса.

§ 6. Развитие заводской социологии и управленческого консультирования (60-80-е гг.)

Название 'заводская социология' ассоциируется с практико-управленческой работой социологов, организационно оформленной чаще всего в самостоятельное подразделение (социологическая служба), наделенное правами и обязанностями по развитию социальных резервов труда, укреплению дисциплины и психологического климата, разрешению трудовых конфликтов, повышению производительности труда и т.п. Однако заводская социология, несмотря на свое название, охватывает не только сферу промышленности, но также транспорт, торговлю, а позже - банки, страховые компании, медицинские и образовательные организации, муниципальные органы и т.д. Кроме того, сюда надо включить и управленческих консультантов, выполнявших свою работу временно и на договорной основе, т.е. не вписанных в структуру организации.

Первоначально заводская социология получила статус в службах социального развития на крупных предприятиях, где бок о бок трудились социологи, психологи и экономисты. Позже возникли службы (бюро, сектора, отделы и лаборатории) при отраслях, регионах, городах и местных органах администрации.

Социальная служба развивалась как составная часть промышленной социологии и психологии труда. Создание научно-исследовательских подразделений в системе Академии наук, социолого-психологических лабораторий на предприятиях и в вузах, расширение подготовки студентов и аспирантов, специалистов-прикладников, социологическое образование руководителей, издание учебных пособий, методических разработок и научных монографий, наконец, организация и проведение семинаров, конференций, симпозиумов составили основные элементы процесса институционализации заводской социологии.

Таким образом, заводская социология охватывала широкий круг специалистов независимо от того, каким является их базовое образование (социологи, психологи, инженеры, философы и другие категории), занятых решением прикладных социальных проблем (а не только и не столько академических социологических вопросов) в народном хозяйстве, работающих как в штате данного предприятия (института, учреждения), выступающего в качестве постоянного (а часто и единственного) полигона исследований, так и вне его, например, в вузе, и проводящих исследования в соответствии с хоздоговором. Большинство заводских социологов трудились на промышленных предприятиях. Созданные ими методики, программы и технологии оказались столь высокого качества, что тиражировались для работы в городских районах, регионах и областях, вузах, НИИ, банках и т.д.

Условия появления в СССР заводской социологии можно подразделить на объективные (исторические, экономические и политические) и субъективные (уровень зрелости академической социологии).

К объективным факторам надо отнести: 1) расширение свободы перемещений работников с одного предприятия на другое (в 30-50-е годы оно в значительной мере было ограничено, а в колхозах и

вовсе запрещено) и, как следствие - возникновение проблемы текучести кадров; 2) попытку проведения широкомасштабных экономических ('косыгинских') реформ, расширивших юридическую, хозяйственную и финансовую самостоятельность предприятий, и, как следствие - появление специальных фондов, находящихся в распоряжении предприятий и позволяющих их руководству вести самостоятельную политику, в том числе и в области решения социальных проблем; атмосфера политической либерализации.

Логика становления заводской социологии связана с поэтапным осознанием социологами, занятыми в этой области, специфики содержания и жанра своей деятельности - в отличие от академических ученых-исследователей.

В развитии заводской социологии в СССР достаточно четко прослеживаются три этапа.

Первый период, с начала 60-х до третьей четверти 60-х годов, можно обозначить как этап, предшествующий появлению собственно заводской социологии. В это время на предприятиях начинают проводить исследования проблем управления, специфика академической и прикладной социологии еще не обозначилась, нет специализированных служб и подразделений на предприятиях, на постоянной основе занимающихся поисково-социологической деятельностью. Социологическая служба как таковая не существует. Еще не сформировались группы профессионалов, специализирующихся на выполнении заказов конкретного предприятия. Работа с промышленностью ведется учеными, занятыми в институтах Академии наук и вузах. Она носит по преимуществу исследовательский характер, мало чем отличающийся от фундаментальных исследований. Для академических социологов, участвующих в крупномасштабных региональных и международных исследованиях, выход на решение прикладных вопросов предприятий явился логическим продолжением фундаментального исследования. Чаще всего полигоном вначале для фундаментальных, а затем прикладных исследований служили одни и те же предприятия, с которыми поддерживались прочные научные связи. Постепенно выделяются первые научные центры, занимающиеся индустриальной проблематикой (Ленинград, Горький, Томск, Уфа, Новосибирск, Львов, Пермь, Москва). Прикладная работа строится по классической схеме фундаментального исследования: разработка программы и инструментария, сбор и обработка информации, подготовка многотомного отчета с выводами и рекомендациями, публикация. Еще одна специфическая черта: сфера этих исследований была очень широка; объектом изучения становились все так называемые социальные проблемы труда и производства.

Заводскую социологию создавали главным образом академические социологи. Во всяком случае, так было на первом этапе - в 60-е годы, которые можно назвать периодом накопления теоретического и прикладного багажа знаний, методов решения практических проблем на производстве. В 60-е годы широко развернулись конкретные исследования социальных проблем труда сначала в Ленинграде и далее в Свердловске, Горьком, Перми, Львове, Уфе. Речь идет об уменьшении текучести кадров и сокращении числа конфликтов, внедрении прогрессивных систем адаптации молодежи, гибком графике работы, мотивации труда, системах профотбора и профориентации, новых формах организации труда (НФОТ).

Определилась специализация ученых и научных центров.

Благодаря этим исследованиям, во-первых, работник предстал как человеческая личность со своими потребностями, интересами и мотивами трудовой и внетрудовой деятельности. Во-вторых, определился круг социальных процессов, которые подлежат и поддаются регулированию и управлению. В-третьих, были разработаны соответствующие методики. В итоге сложились внутринаучные предпосылки для практического решения социальных проблем труда, создания заводских социологических служб.

Первый этап, таким образом, характеризуется масштабными академическими исследованиями в промышленности, перенесением методического опыта вначале из зарубежной в отечественную академическую социологию, а из нее - уже в заводскую, либерализацией политических отношений в обществе и поворотом предприятий в сторону человеческого фактора и социальных проблем.

Второй период, вторая половина 60-х-середина 70-х годов, отмечен рождением собственно заводской социологии. Это время создания первых социологических служб (лабораторий, групп, а иногда состоящих из одного социолога). Первоначально социологические и психологические службы на предприятиях формировались прежде всего для обеспечения научно-методического и профессионального уровня работы в сфере социального планирования. По существу, до середины 80-х гг. оно оставалось основным объектом деятельности заводских социологов. Если вопросы

теории и методологии социального планирования разрабатывались в основном академической (вузовской) наукой - это работы Н.А.Аитова, Ю.Е.Волкова, В.И.Герчикова, Л.Н.Когана, Н.И.Лапина, А.Русалинова, Б.И.Максимова, В.Г.Подмаркова, В.Р.Полозова, М.Н.Руткевича, Ж.Т.Тощенко, З.И.Файнбурга, С.Ф.Фролова, Б.Г.Тукумцева, А.В.Тихонова и др., то методическое обеспечение и организация работы в основном стали предметом усилий социологических служб отраслей и предприятий.

В середине 60-х годов практика социального планирования и деятельность социологической службы на предприятиях сложились в самостоятельное направление. В 1964 г. на Пермском телефонном заводе возникла социологическая лаборатория, а через три года на ее базе действовал отраслевой научно-исследовательский отдел социологии и психофизиологии труда (ОНИОСПТ).

В легкой промышленности Эстонии психологические знания стали систематически использоваться в начале 70-х годов, широкую известность получило проектно-конструкторское бюро систем управления 'Майнор' (Магис Хабаук и др.). В экспериментальном порядке на определенное время психологи даже заняли должности директоров и их заместителей, начальников подразделений, специалистов в кадровых службах. 'Майнор' участвовал в формировании кадровой политики, приеме новых рабочих и их обучении, решении проблем, связанных с адаптацией, стабильностью и текучестью кадров, исследовании удовлетворенности трудом, занимались рекламой продукции и профориентацией, внедрением бригадной организации труда, формируя резерв руководителей. (К концу 70-х 'Майнор' начал даже создавать свои филиалы в РСФСР.)

Возникновение первых заводских лабораторий послужило началом поиска социологами-прикладниками своего места в системе управления.

На втором этапе большинство служб еще не порывает с академическими центрами, возникшими в первый период и выполняющими по отношению к службам роль методологического наставника и опекуна. Активную наставническую практику вели такие академические учреждения, как Институт проблем управления АН СССР, Институт социологических исследований АН СССР, Институт психологии АН СССР, Ленинградский финансовый институт. Среди тех, кто в этот период осуществлял методическое руководство службами, можно назвать В.Г.Подмаркова, Н.И.Лапина, Ж.Т.Тощенко, Л.Н.Когана, С.Ф.Фролова, Н.В.Андреенкову и др. Другой чертой периода стало появление на предприятиях первых академических ученых, работающих временно и на договорных началах (прообраз будущих управленческих консультантов), берущих на себя функцию оказания помощи в разработке планов социального развития (ПСР).

В числе лидеров второго периода можно назвать службы Пермского телефонного завода, московского завода 'Красный пролетарий', ленинградского объединения 'Светлана', Рижского ПО 'Коммутатор', завода ЗИЛ, Главмосавтотранса, объединения 'Татнефть', Днепропетровского металлургического завода и некоторых других. Среди наиболее известных заводских социологов того времени следует вспомнить В.Герчикова, Ю.Дубермана, Ю.Неймера, Б.Максимова, Л.Меньшикова, В.Новикова, В.Полозова, Г.Черкасова и др. [5-7, 9, 22-24, 59].

Не только для этого, но практически для всех этапов становления заводской социологии характерен дефицит квалифицированных кадров. Социологическое образование в стране отсутствовало, и работа служб строилась на деятельности энтузиастов, не имеющих специальной подготовки. В это время еще не существовало специальных концепций организации социологической деятельности. Теоретической основой выступала идеология либо НОТ (многие социологи входили в состав лабораторий НОТ), либо социологии труда, либо, наконец, социального планирования [36]. Деятельность заводского социолога носила по преимуществу исследовательский характер. Направления работы не сформировались и во многом были обусловлены ситуативным заказом администрации, парткома, профкома или хозяйственных служб предприятия. Социологи берутся (либо их вынуждают) за любую тему, прямо или косвенно связанную с социальной сферой предприятия. Ясного представления о том, что такое предмет, объект и методы заводской социологии, практически ни у кого нет. Наиболее распространены исследования текучести кадров, трудовой дисциплины, социально-психологического климата, стимулирования и мотивации, подбора и обучения кадров.

Основной функцией служб, кроме разработки ПСР, являлось производство 'социальной информации', которая использовалась администрацией для принятия управленческих решений. Отличие заводской социологии от академической науки в этот период еще не осознается. Жанр работы - исследование и подготовка отчета. Управленческие функции за службой не закреплены, статус ее не определен. Этапы работы заводского социолога повторяли традиционную для НИИ

схему, требующую подготовки программы, разработки громоздкого инструментария, проведения долгосрочного исследования, обработки многочисленных данных. Такие формы работы были слабо связаны с оперативными задачами управления. Находясь в составе предприятия, социологические службы в то же время не были вписаны в структуру его управления: не были четко обозначены их место и сфера полномочий среди других служб, подчиненность, управленческая специфика, ответственность за реализацию собственных разработок. Немногочисленные практические разработки являлись побочным продуктом научного исследования, для внедрения они передавались другим службам, что приводило к их почти полному забвению.

В этот период ПСР рассматривались как важнейший инструмент долгосрочной социальной политики на предприятии, они составлялись в обязательном порядке. Идеология ПСР базировалась на сочетании положений научного коммунизма и западной школы 'человеческих отношений'. Базовая социологическая теория, на которую опирается деятельность, - социология труда. Считалось, что улучшение условий труда и быта, повышение удовлетворенности прямо ведет к росту производительности труда. Хотя большая часть ПСР не имела прямого отношения к социологии и участие в них социолога являлось в значительной степени недоразумением, оно, участие, на первых порах сыграло важную роль для понимания механизмов и средств организации деятельности. Сам план состоял из мероприятий, разрабатывавшихся преимущественно другими службами (инженерной, экономической, кадровой). Мероприятия затрагивали сферу соцкультбыта, улучшения условий труда и отдыха, внедрения новой техники, оплаты труда, повышения образования и квалификации работников. Социологи взяли на себя координацию работы по составлению и реализации ПСР, разработке его идеологии, проведение исследований, предшествующих разработке плана и направленных на выявление потребностей-людей. Такая работа положила начало социологической статистике на предприятиях (социальные паспорта, карты социального фона, оперативные стандартные средства сбора и обработки информации по устойчивым направлениям исследовательской деятельности). Подобная модель господствовала до середины 70-х гг. и нашла отражение в публикациях ИАГромова, Б.И.Максимова и А.Н.Ющенко, А.Н.Величко и В.Г.Под-маркова, А.Ф.Тягушева, А.П.Федотовой [2, 8, 51-52].

Третий период (конец 70-х-конец 80-х гг.) представляет собой расцвет заводской социологии и активизации управленческого консультирования. В этот период в стране действуют сотни социологических служб, на предприятиях работают до 8 тыс. социологов. Обозначились социологическая специфика заводских служб, их место в управленческой структуре, выявились устойчивые направления прикладной социологической работы, не пересекающиеся с направлениями работы других служб. Осознана грань, отделяющая прикладную и академическую науку, и предпринята попытка создания специфических средств, адекватных управленческим задачам и принципиально отличных от исследовательских. Социологи попытались встроить свои службы в систему управления, четко определить свою подчиненность, статус, место в системе управления, сферу компетенции и ответственности за подготовку и реализацию практических рекомендаций, меру своего участия в процессе управления³⁵.

К важнейшим признакам этого периода относятся: 1) полемика о месте и роли заводского социолога в структуре управления [1, 5-7, 12, 13, 26, 34, 35, 37, 38, 47, 50, 54], формирование и реализация собственных концепций заводских социологов; 2) отказ от использования в качестве теоретико-методологической основы положений социологии труда и переключение внимания на специальные социолого-управленческие теории - теории социального управления и социологии организаций; 3) формирование ряда крупных многоуровневых социологических служб (отраслевые министерства, главки крупных производственных объединений, в частности, Министерства электротехнической промышленности, оборонной промышленности, Радиопрома, Минсудпрома, Минпромсвязи, Минмонтажспецстроя, Главмосавтотранса, КАМАЗа, ВАЗа, АЗЛК, 'Светланы', Курганприбора, Тираспольского швейного объединения и др.).

В 70-е-80-е гг. в социолого-психологических службах широкое распространение получили автоматизированные информационные системы АСУ 'Кадры', 'Социальное развитие', 'Здоровье' и т.п. Так, в Рижском ПО 'Коммутатор' был разработан целый набор АС социального управления (в том числе АСУ прогнозирования профпригодности, аттестации ИТР и руководителей, комплектования коллективов, формирования резерва на выдвижение). В МИФИ была создана отраслевая запросная система по руководящим и инженерно-техническим кадрам, осуществлявшая задачи учета и анализа кадров, занимающих номенклатурные должности резерва.

В ПО 'Воркутауголь' была налажена работа по охране здоровья и восстановлению психофизиологического состояния (ПФС) шахтеров. В ряде служб специалисты разработали методы рационализации каналов деловой коммуникации, в частности, селекторного совещания. Практическим результатом этих исследований явились официальные решения ЦК КПСС и

Правительства о службах отдела кадров, которым предлагалось учитывать интересы работников при перемене рабочих мест, межцеховых перемещениях, регулировать взаимоотношения персонала и различных звеньев администрации.

Сложилась разветвленная система заводских служб. Наконец, выделились районы, наиболее продвинутые в социологическом и психологическом обеспечении нужд производства - Прибалтика, Ленинград, Днепропетровская область, Москва. В частности, в Днепропетровской области социологические лаборатории и группы действовали на 100 крупных предприятиях, функционировало множество служб морально-психологического климата и общественного мнения: 'Ваше настроение', 'Сигнал', 'Внимание', 'Служба семьи'. Известны достижения в использовании социально-психологических служб в ПО 'Днепрошина', 'Азот' (Днепродзержинск), комбайновом заводе им. Ворошилова, на металлургическом комбинате им. Ф.Дзержинского, на Северном и Южном горно-обогатительных комбинатах (Кривой Рог) и т.д.

Среди лидеров можно назвать службу ПО Днепровского машиностроительного завода, созданную в 1972 г. Социологи и психологи занимались вопросами адаптации новичков, профилактикой текучести кадров, социально-психологическим обеспечением внедрения новых форм организации труда, улучшением условий труда и быта. Руководителям всех рангов читались спецкурсы по социально-психологическим основам руководства, с ними проводились деловые игры.

По данным А.А.Трачева и Н.В.Крыловой, проанализировавших по представительной выборке сведения 139 социально-психологических служб в 1986 г., самой распространенной формой оказалась небольшая лаборатория социологических исследований (51%). Чаще всего она подчинялась либо начальнику отдела НОТ (26%), либо заместителю руководителя по кадрам (25%). Обычно службу возглавлял психолог или социолог, иногда - философ. Около половины (46%) служб существовало больше восьми лет. Как правило, численность типичной службы один-пять человек (60%). География заводской социологии: более всего служб на Украине (22%); в Москве, Ленинграде вместе с соответствующими областями - 17%. С точки зрения отраслевой принадлежности основное количество служб действовало в наиболее 'богатых' отраслях: машиностроении (35%), электронной промышленности и приборостроении (20%).

Одна из узловых проблем развития социологических служб в 60-е-80-е гг. - нерациональные распределения по отраслям и предприятиям. Кроме того, службы создавались на успешно работающих, технически передовых предприятиях, но их не было на отстающих. Ситуация мало изменилась и в 90-е гг.: малый бизнес, арендные предприятия, кооперативы чаще всего не имеют собственных служб. Коммерческие банки и биржи имеют достаточные средства для финансирования консультантов, но их для бизнеса и менеджмента практически никто не готовил.

Третий этап можно характеризовать как время отказа академических ученых от работы в научно-поисковом режиме и переход на консультативные услуги. Достаточно широко развивалось в 80-е-90-е гг. управленческое консультирование с применением инновационных и организационных игр. Сегодня в системе повышения квалификации используются социолого-психологические и менеджмент-бизнесовые курсы, которые начали разрабатывать в те годы. Активные методы обучения - деловые игры, анализ конкретных ситуаций, ролевые, коммуникативные и сенситивные тренинга - знакомят участников занятий с психологической теорией и методикой, отрабатывают у них навыки общения и взаимодействия с коллегами, подчиненными и руководителями, помогают освоить систему оценки резерва руководящих кадров, психологическое тестирование, с помощью деловой игры участвовать в разработке профессиограмм, наконец, познакомиться с методологией профессионального клиринга.

§ 7. Две концепции относительно функций социологии на производстве

В период с середины 70-х до середины 80-х гг. сформировалось два принципиально различных подхода к организации деятельности заводского социолога.

Первый подход опирался на положения теории социального управления и социального планирования, рассматривавших в качестве предмета деятельности социолога все сферы социальных отношений. Теоретические разработки связаны с именами В.Г.Афанасьева, С.Н.Железко, В.Н.Иванова, Ю.Л.Неймера, А.Л.Свенцицкого, Ж.Т.Тощенко, З.И.Файнбурга, С.Ф.Фролова. В этой модели ПСР рассматривался как основной инструмент управления. Практическим приложением исходных идей на предприятиях, созданием оригинальных концепций социологической службы как управленческого подразделения, реализующего ПСР, занимались В.И.Герчиков, Ю.Л.Неймер, А.К.Зайцев, С.Н.Железко, В.Чичилимов. Наиболее последовательными и

завершенными представляются концепции В.И.Герчикова и А.К.Зайцева. Первый заложил основы управленческой концепции работы социолога в производственной организации, был одним из идеологов создания системы социальных нормативов (в этой связи можно отметить также работы С.Н.Железко, ЮЛ.Неймера, А.К.Зайцева), автором первых социальных технологий (знаменитая СТК), сторонником нового взгляда на функции социологического исследования (приближающего исследование к оперативной диагностике) [4, 13, 24-25, 54].

А.К.Зайцев, развивая положения концепции В.И.Герчикова, попытался более четко определить сферу деятельности заводского социолога, связав ее с областью социального управления в широком смысле, место службы в структуре управления (штабная служба при директоре), основные функции службы, в числе которых А.К.Зайцев выделил: 1) планово-прогностическую, связанную с разработкой и реализацией долгосрочного ПСР; 2) информационно-исследовательскую, связанную с получением оперативной информации для разработки ПСР и решения специальных управленческих программ (предусматривалось использование оперативных средств получения информации - прообраза социологической диагностики); 3) социально-инженерную, в которую он включил разработку специфических средств (проектов и социальных технологий), обеспечивающих реализацию локальных и глобальных программ, направленных на социальные изменения в организации (прежде всего в сфере управления персоналом); 4) информационно-просветительскую, связанную с социологической подготовкой руководителей разных уровней. Наиболее полно эта концепция была реализована на КАМАЗе, где работало до 30 социологов. В ряде министерств реализация такой концепции привела к созданию многоуровневых социологических служб с центром в головном министерстве. Концепция А.К.Зайцева в разных модификациях использовалась как на уровне отраслей, так и на уровне объединений с конца 70-х до середины 80-х гг. Ее положения нашли отражение в 'Положении о службе социального развития предприятия' (1986 г.).

Другим достижением данной методологии явился выход на создание социальных технологий и постепенная трансформация средств проведения исследования в стандартизированные оперативные блоки получения информации, переход социолога на управленческую позицию. Основным недостатком этой модели связан с размытостью понятия социальных отношений, уход во внепроизводственную проблематику. Наиболее явно эта тенденция просматривалась в деятельности служб Тираспольского швейного объединения, предприятий Днепропетровской области, Урала и получила идеологическое обоснование в работах З.И.Файнбурга и В.В.Чичилимова.

Второй подход и соответствующий ему тип социолого-управленческих концепций получил развитие во второй половине 80-х гг. Формирование разных версий этой концепции связано с именами С.В.Калашникова, А.П.Федотовой, В.В.Щербины, отчасти К.Э.Оксинойда, В.А.Скрипова, Л.Л.Сысоевой, а ее наиболее полная реализация - с деятельностью служб Главмосавтотранса, Министерства оборонной промышленности, ПО 'Светлана', ПО 'Курганприбор' [12, 26, 34, 35, 47, 51, 52, 56]. В отличие от первой модели здесь предусматривался принципиальный отказ от ПСР и притязаний на особый статус социологической службы в организации. Взамен предлагалась оперативная практико-управленческая работа в режиме обычной функциональной службы. Создание второй модели происходило в начале 80-х гг. При выявлении предметной специфики службы за основу была взята работа по управлению кадрами. Наиболее полно выразил эту концепцию В. В. Щербина. Социологическое подразделение рассматривалось как обычная функциональная служба с жестко очерченной сферой компетенции. По стратегическим целям, месту в структуре, способам деятельности, участию в принятии решений и разделению ответственности социологическая служба не отличалась от других функциональных служб предприятия. Предметная сфера социолога определялась на базе идей Н.И.Лапина, А. И. Пригожина, отчасти О.И.Шкаратана и В.Г.Подмаркова. Она называлась 'социальной организацией' и включала две подсистемы регуляции: формальную и неформальную.

Такая модель предполагала отказ от работы в режиме 'исследование-рекомендации-внедрение' и переход на работу в социоинженерном режиме (подготовка и исполнение управленческих решений). Последний определялся по контрасту с академической наукой (получение принципиально нового знания), прикладной наукой (создание социальных технологий, средств диагностики, типовых проектов). Заводской социолог наделялся всеми полномочиями и нес всю полноту ответственности за принимаемые решения. Именно так поступали сотрудники других функциональных служб предприятия. Будучи распространенной на отраслевой уровень, данная модель предусматривала введение должности социолога на всех уровнях управления. В Главмосавтотрансе по этой системе работало до 60 социологов на уровнях главка, объединения, предприятия.

С начала 80-х гг. стала активно развиваться альтернативная ей модель, построенная на принципах внешнего управленческого консультирования, на договорной и хозрасчетной основе. Одной из

первых явилась уже упоминавшаяся фирма 'Майнор' в Эстонии [3, 20, 48, 53, 61], а затем Социологический центр при Российском республиканском комитете межколхозных строительных организаций (Л.Н.Векша). Среди наиболее известных социологов, работавших в консультационном режиме, были А.И.Пригожий, В.С.Дудченко и Б.З.Сазонов. В этих службах также сформировалась система оперативных, диагностических и технологических средств (Ю.Красовский, В.Тарасов).

Несколько особняком в рамках внешнего управленческого консультирования действовали те организационные консультанты, которые выросли из школы Г.П.Щедровицкого (Ю.Л.Котляревский, С.Н.Железко, отчасти В.С.Дудченко и А.И.Пригожий [10, 14, 21, 31]). Они модифицировали концепцию организационно-деятельностной игры и приспособили ее к решению практических задач консультирования, создав особое направление консультирования. Предлагаемые ими игры были направлены на выработку конвенционально приемлемого организационного проекта изменений, повышение способности членов организации решать нестандартные проблемы, формирование единой управленческой команды. Пик популярности приходится именно на 80-е гг.

Наиболее интересной чертой деятельности заводских социологов и внешних управленческих консультантов в этот период стали разработка и широкое использование стандартных программ, средств диагностики и социальных технологий для решения стандартных управленческих задач. К их числу относятся СТК (стабилизация трудового коллектива) В.Г.Герчикова, технология адаптации молодого работника А.К.Зайцева, программы 'Внимание', 'Ваше настроение', 'Сержант'. Особое место занимают технологии работы с кадрами: деловые игры (Ю.Красовский, В.Тарасов), технологии подбора, расстановки и продвижения кадров (В.Тарасов, В.Щербина, Е.Шрайбер), программы диагностики и устранения конфликта (А.Пригожин, С.Щуркин, В.Шаленко), подбор и изменение состава производственных коллективов (Ю.Неймер, В.Щербина, Е.Соболь), методика оценки управляемости организации (А.Пригожин), технологии и средства диагностики организаций, созданные в рамках проблемного подхода (А.Пригожин, В.Раппопорт, Б.Сазонов, В.Дудченко) [13, 16, 18, 19, 22, 23, 27, 42, 48, 56].

§ 8. Современное состояние и перспективы развития социологии труда и производства

Социология труда приобрела особое положение. Более 500 заводских служб, разбросанных по всей стране, занимались укреплением дисциплины труда, сокращением текучести кадров, улучшением социально-психологического климата и т.п. По существу, социология труда послевоенного периода идентифицировалась лишь с одной своей ветвью - промышленной социологией. Она составила тематическое ядро социологии труда, от которого в стороны уходили 'атомарные' ответвления, со временем принявшие облик самостоятельных поддисциплин.

Родившись в качестве средства, метода, инструмента работы заводского социолога 60-х гг., социальное планирование к началу 80-х превратилось в мощное практическое направление промышленной социологии. В это время в нем выделились в качестве самостоятельных направлений социальное прогнозирование, социальное проектирование и социальная инноватика. Чуть позже, а именно во второй половине 80-х гг., из недр социального планирования либо шире - из методов заводской социологии, появились как самостоятельные образования социальная инженерия и социальные технологии, имеющие свой предмет, методы, задачи и средства решения проблем. К середине 80-х гг. следует относить расцвет игротехники, методологические корни которой уходят в 60-е гг. Но и внутри игротехнического направления выкристаллизовались самостоятельные научные школы, направления, парадигмы, сообщества.

С начала 90-х гг. (этот этап можно назвать *четвертым периодом* в развитии социологии труда и производства) социологические службы на предприятиях практически исчезают. На сегодняшний день вместо нескольких десятков тысяч специалистов можно обнаружить несколько десятков человек, работающих в прикладном режиме.

Происходит активизация деятельности внешних управленческих консультантов. В настоящее время существуют даже несколько школ управленческого консультирования, например, А.И.Пригожина в Москве и А.К.Зайцева в Калуге. Работает постоянно действующий семинар социоинженеров, объединяющий ряд социологов-консультантов в Москве (руководители В.С.Дудченко, Ю.М.Резник, В.В.Щербина), выходят периодические журналы по управленческому консультированию.

Формируется рынок платных социологических услуг прикладного характера, включающий специализированные центры. В Москве к ним относятся 'Триза' и 'Империя кадров'. Одновременно

происходит снижение качества оказываемых услуг (по сравнению с концом 80-х гг.), ограничение деятельности социологов выполнением посреднических функций.

Публикуются научные монографии, обобщающие историю, теорию, методологию и методику работы заводской социологии, социальной инженерии, управленческого консультирования, деловых и инновационных игр, социологии организаций (В.С.Дудченко, А.И.Кравченко, Я.Лейманн, А.И.Пригожий, Ю.М.Резник, И.Я.Хабакук, В.В.Щербина, В.К.Юксвярав, В.Н.Иванов, Г.Д.Никредин, В.И.Патрушев, Ю.А.Прохоров [10, 11, 25, 29, 32, 33, 39, 40, 44, 45, 53, 55, 57, 58]).

Из сферы деятельности практикующего социолога исчезают предприятия как основные клиенты, и их место занимают банки, коммерческие структуры, страховые компании, муниципалитеты и даже религиозные организации; наблюдается расширение спектра предоставляемых услуг. Одновременно происходит расширение контактов отечественных консультантов с зарубежными коллегами, активное привлечение западного опыта и методов консультирования.

Отмечается резкое снижение, с одной стороны, уровня управленческой культуры заказчика (администрации организаций), его неспособность или нежелание формулировать исходные проблемы, с другой - профессионализма самих консультантов (за счет прихода в эту прибыльную сферу лиц, не имеющих опыта подобной работы и социологической подготовки).

В этот же период на научном горизонте появились три новых направления: экономическая социология, маркетинговые исследования и социальная работа. Первые два непосредственно связаны с социологией труда и ее переориентацией на рыночные отношения, а третье связано с ней косвенно. Социальная работа призвана латать те социальные дыры, которые вызваны обвальным переходом российского общества от социалистической плановой экономики к стихийным рыночным отношениям. Можно говорить о том, что сегодня 'социальный работник' становится столь же массовой профессией, какой раньше был 'социолог на предприятии'.

В настоящее время сошла на нет некогда многочисленная социология производственного коллектива, в круг интересов которой входили адаптация и профессиональный отбор кадров, стабилизация и текучесть кадров, сплоченность первичного коллектива и социально-психологический климат на производстве, трудовая дисциплина, организация и условия труда, мотивация и стимулирование труда. Данное направление безоговорочно лидировало в социологии на протяжении 30 лет, пора расцвета приходится на годы 'застоя', когда социальной базой 'развитого социализма' признавались коллективистские отношения и товарищеская взаимопомощь. Даже во второй половине 80-х гг. казалось, что социология коллектива будет жить вечно.

Сегодня карта научного знания в социологии труда представляет собой пестрое одеяло, скроенное из лоскутков разных размеров и цветов. Возможно, что она и прежде не представляла собой монолитного единства, но сейчас плюрализм форм из теоретического грозит стать политическим. 'Отраслевики' скоро, пожалуй, перестанут называть себя социологами труда.

В конце 80-х гг., но главным образом в начале 90-х, в социологии труда намечается тематический сдвиг исследований. Среди новых проблем, которые начинают интенсивно изучаться социологами, следует отметить трудовые конфликты и забастовки рабочих, экономическую преступность и ее социальные последствия, рынок и поведение потребителей, многообразие форм собственности на производстве, занятость и безработицу, рабочее движение, предпринимательство, приватизацию. Вместе с тем продолжали исследоваться проблемы, характерные для предыдущих этапов развития социологии труда, в том числе вопросы оплаты труда и материального стимулирования, участие работников в управлении, организация и условия труда, стабилизация коллектива и социально-психологический климат и др.

Социология труда переключивается из институтских кабинетов и заводских лабораторий в аудитории университетов. Наука возвращается на круги своя. Во всем мире академическая социология идентифицируется не с Академией наук, как это было в СССР, а с университетами и колледжами. Сегодня они, кажется, воссоединяются. Курсы социологии труда, которые читаются в большинстве вузов страны, дадут новый толчок ее развитию, потребуют систематизации знаний, более глубокой осведомленности в области истории и методологии. Правда, во второй половине 90-х гг. социологию труда все больше вытесняет экономическая социология. И сегодня уже социология труда превращается в отрасль экономической, а не наоборот. В новом стандарте высшего образования ВАКа на перспективу в паспорте научной дисциплины 22.00.03 (раньше этим номером обозначалась социология труда)[4] См. гл. 12 об экономической социологии. трудовая проблематика обозначена всего одним из 6-7 пунктов.

В чем кроются причины смещения социологии труда из центра общественной жизни на периферию? Прежде всего сыграли свою роль экономические преобразования. Переход к рыночной экономике в нашей стране совпал с еще одним переходом - от индустриального к постиндустриальному обществу, главную роль в котором будут играть уже не рабочий класс, а предприниматели, служащие, интеллигенция. На изучение 'новых русских' постоянно поступают заказы и находятся деньги. Мощные индустриальные гиганты простаивают, рабочие бездействуют либо уходят с предприятий. По существу, рассасывается непосредственный объект эмпирических исследований заводских социологов. В своем традиционном виде социология труда, несомненно, испытывает глубокий кризис и не менее глубокую перестройку.

О кризисе и перестройке социологии труда говорили социологи на регулярном семинаре, проводимом с 1989 г. научно-исследовательским комитетом (НИК-30) 'Социология труда' вначале ССА, а теперь РОС. В заметно поредевших рядах социологов труда семинар является практически единственной возможностью активно общаться и поддерживать научный уровень своей дисциплины. На семинарах во Владимире (1990) и в Самаре (1993) ведущие социологи труда, в частности, отмечали, что на ближайшую перспективу, по всей видимости, наиболее актуальными станут следующие тематические направления: 1) социальные аспекты отчуждения человека от средств производства, результатов деятельности и проблемы его самореализации; 2) отношение к труду в новых условиях и проблема приватизации рабочей силы; 3) поведение субъектов трудовых отношений в новых экономических условиях (работников, администрации, профсоюзов, собственников); 4) предпринимательство как трудовая деятельность (новый тип субъектов трудовых отношений и новые социальные роли); 5) новые аспекты эксплуатации в современных условиях; 6) проблема равенства и справедливости в трудовых отношениях; 7) проблема занятости и, в частности, социальные последствия конверсии; 8) люмпенизация общества и ее последствия; 9) защищенность человека в сфере труда; 10) место труда в жизни современного человека (Социология труда в новых условиях. Самара: Изд-во 'Самарский университет', 1992, с. 3-5).

Проблематика социологии труда все больше вливается в экономсоциологию, частично присутствует в тематике изучения сдвигов в системе ценностей, в исследованиях новых социальных слоев и фермерства, в частности. Надо ожидать возрождения социологии труда в условиях перехода к стабильному социально-экономическому развитию. Но это будет уже иная социология - органическая составляющая мировой социологии с ее проблематикой 'рационального экономического человека', постиндустриализма, постмодернизма или, напротив, она будет изучать особенности трудовой морали и трудовых отношений в российском постсоветском обществе.

Литература к § 1-5

1. *Аитов Н.А.* Советский рабочий. М.: Политиздат, 1981.
2. *Берви-Флеровский В.В.* Избранные экономические произведения в 2-х т. М.: Соцэкгиз, 1958-1959.
3. *Богданов А.А.* Тектология. М.: Экономика, 1989.
4. *Булгаков С.Н.* Философия хозяйства. М.: Наука, 1990.
5. *Булгаков С.Н.* Христианская социология // Социологические исследования. 1993, № 10.
6. *Гастев А.К.* Как надо работать. М.: Экономика, 1972.
7. **Голосенко И.А.** Эмпирические исследования рабочего класса в русской немарксистской социологии начала XX века // Социологические исследования. 1984, № 2.
8. *Гордон Л.А., Клопов Э.В.* Человек после работы. М.: Наука, 1972.
9. *Давыдов Ю.Н.* Труд и свобода. М.: Высшая школа, 1962.
10. Дементьев Е. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет. СПб., 1893.
- 11 **Заславская Т.Н., Рыбкина Р.В.** Социология экономической жизни: очерки теории / Отв. ред. А.Г.Аганбегян. Новосибирск, 1991.

12. *Иовчук М. Т., Осипов Г.В.* О некоторых теоретических принципах, проблемах и методах социологических исследований // Вопросы философии. 1962, № 2.
13. История советской психологии труда. Тексты (20-30-е годы XX века). М.: МГУ, 1983.
14. *Комозин А.Н., Кравченко А.И.* Популярная социология. М.: Профиздат, 1991.
15. *Косолапов Р.М.* Развитой социализм. М.: Мысль, 1979.
16. **Кравченко А.И.** Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М.: Наука, 1987.
17. **Кревневич В.В.** Социальные последствия автоматизации. М.: Наука, 1985.
18. *Кузель С.А., Нихандров О.М.* Молодые инженеры. М.: Мысль, 1971.
19. *Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф.* Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975.
20. *Ленин В.И.* Поли. собр. соч. Т. 36.
21. *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996, № 1.
22. *Манутов И. С.* Инженер. Социально-экономический очерк. М.: Советская Россия, 1973.
23. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 19.
24. *Наумова Н.* Новое отношение к труду // Коммунист. 1965, № 7.
25. О предпосылках рациональной организации // Труды Всеукраинского ин-та труда. Харьков, 1928. Вып. 2.
26. *Парсонс Т.* Американские впечатления о социологии в Советском Союзе // Социологические исследования. 1992, № 5.
27. **Подмарков В.Г.** Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973.
28. Подъем культурно-технического уровня советского рабочего класса. М.: Соцэргиз, 1961.
29. *Полляк Г. С.* Профессия как объект статистического учета. СПб., 1913.
30. *Поплавский И.А.* О влиянии жилищ на заболеваемость и смертность рабочих. М., 1914.
31. **Пригожий А.И.** Социология организаций. М.: Наука, 1980.
32. *Прокопович С.Н.* Бюджеты петербургских рабочих. СПб., 1909.
33. **Рабочий и инженер** / Под ред. О.И.Шкаратана. М.: Мысль, 1985.
34. Рабочий класс и научно-технический прогресс. М.: Наука, 1986.
35. Рабочий класс и технический прогресс. М.: Наука, 1965.
36. *Святловский В.В.* Фабричный рабочий. Варшава, 1889.
37. **Служба социального развития предприятия.** М.: Наука, 1989.

38. Советская управленческая мысль 20-х годов. Краткий именной справочник. М.: Экономика, 1990.
39. Сознание и трудовая деятельность. Киев-Одесса: Высшая школа, 1985.
40. *Соколова Г.Н.*, Культура труда и социальное развитие рабочего класса: опыт социологического исследования. Минск: Наука и техника, 1984.
41. Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В.А. Ядова. М.: Мысль, 1977.
42. **Социология труда** / Под ред. Н.И.Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины. М.: МГУ, 1993.
43. *Тимофеев П.* Чем живет заводской рабочий. СПб.: Русское богатство, 1906.
44. *Чангли И.И.* Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука, 1973.
45. **Человек и его работа** / Под ред. А.Т.Здравомыслова, В.П.Рожина, В.А.Ядова. М.: Мысль, 1967.
46. *Ядов В.А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983, № 3.

Литература к § 6-8

1. *Бритвин В.Г.* Социологическая служба предприятия и проблемы повышения эффективности социологических исследований // Социологические исследования. 1984, № 4.
2. **Величко А. Н., Подмарков В.Г.** Социолог на предприятии. 2-е. изд. М.: Московский рабочий, 1976.
3. *Вооглайд Ю.* Место консультанта в совершенствовании организации // Теория и практика управленческого консультирования. Таллинн: Талл. политех. ин-т, 1978.
4. *Гайкова А.А.* Пути развития служб социального развития / Социальные и социально-психологические процессы в производственном коллективе. / Отв. ред. В.В.Сартаков. Красноярск, ССА, Сиб. отд-ние, 1989.
5. *Герчиков В. И.* Методы работы заводского социолога // Известия Сибирского отделения АН СССР. Сер.: Экономика и прикладная социология. 1984, № 7. Вып. 2.
6. **Герчиков В.И.** Социальное планирование и социологическая служба в промышленности: Методология с позиций практики. / Отв. ред. З.В.Куприянова. Новосибирск: Наука, 1984.
7. *Герчиков В. И., Рывкина Р.В.* Социологический треугольник // Экономика и организация промышленного производства. 1983, № 3.
8. *Громов И. А., Максимов Б. И., Ющенко А.Н.* Социологическая лаборатория предприятия. Л.: Лениздат, 1972.
9. *Дуберман Ю.Е.* Социология - практике управления. Казань: Таткнигоиздат, 1979.
10. *Дудченко В.С.* Инновационные игры. Таллинн, 1989.
11. **Дудченко В.С.** Инновационные технологии. М., 1996.
12. *Железко С. И., Щербина В. В.* Лицом к производству // Социологические исследования. 1985, № 2.

13. Зайцев А. К. Социологическая служба производственного объединения. Опыт КАМАЗа. М.: Экономика, 1982.
14. Игровое моделирование: методология и практика. / Отв. ред. И.Сладенко. Новосибирск: Наука, 1987.
15. Концепция деятельности социологических служб промышленных предприятий / Отв. ред. В.С. Боровик, В.В.Чичилимов. М.: ИСИ АН СССР, ССА, 1986.
16. Косов Б.Б. Типологические особенности стиля деятельности руководителя разной эффективности // Вопросы психологии. 1983, № 3.
17. Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент: Учеб. пособие. М.: Изд-во МГУ, 1995.
18. Красовский Ю.Д. Мир деловой игры. Опыт обучения хозяйственных руководителей. М.: Экономика, 1989.
19. Кудряшова Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей в управленческих системах. Кишинев: Штиинца, 1983.
20. Лейманн Я. Роль консультанта при интегрировании совершенствования управления с обучением руководителя // Теория и практика управленческого консультирования. Таллин: Талин. политехн. ин-т, 1978.
21. Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы: Учебное пособие. М.: МГУ, 1994.
22. Меньшиков Л. И. Деловая оценка работников в сфере управления. М.: Экономика, 1974.
23. Неймер Ю.Л. Сплоченность как характеристика первичного производственного коллектива // Социологические исследования. 1975, № 2.
24. Неймер Ю.Л. Управление социальным развитием отрасли. М.: Экономика, 1986.
25. Никредин Г. Д. Разработка и внедрение социальных технологий в производственном коллективе. Канд. диссер. М.: АОН ЦК КПСС, 1990.
26. Оксина К.Э. Пути совершенствования кадровой и социологических служб // Социологические исследования. 1983, № 3.
27. Оргдиагностика плодовоощного комплекса Московского региона // Управленческое консультирование нововведений. (Индивид в организации) / Отв. ред. А.И.Пригожин М.: ВНИИСИ, 1990. Вып. 4.
28. Попова ИМ. От социального знания к социальной инженерии // Социологические исследования. 1988, № 1.
29. Проблемы интенсификации и диагностики нововведений. М.: ВНИИСИ, 1984.
30. Прохоров Ю.А. Социологические проблемы инновационной диагностики. Канд. дис... М., 1990.
31. Развивающие игры и игротехника. Новгород, 1986.
32. Раппопорт В.Ш. Диагностика управления. Практический опыт и рекомендации. М.: Экономика, 1988.
33. Розанов Э. Социальные технологии как метод управления коллективом промышленного предприятия. Канд. дис... М., 1991.

34. *Скрипов В.А.* О совершенствовании социального управления трудовым коллективом // Социологические исследования. 1983, № 3.
35. *Скрипов В.А.* Социологическая служба в организационной структуре предприятия // Социологические исследования. 1982, № 2.
36. Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. Авт. колл.: Асеев В. Г. и др. М.: Наука, 1989.
37. *Собко В.Н.* О месте социолога на предприятии // Социологические исследования. 1982, № 4.
38. *Соколов А.Н.* На пути к эффективности // Социологические исследования. 1983, № 2.
39. Социальная инженерия. Курс лекций / Под ред. Ю.М. Резника, В. В. Щербины. М.: МГСУ, 1994. Ч. 1.
40. Социальная инженерия. Сборник трудов семинара. / Под ред. Ю.М. Резника, В.В.Щербины. М.: Союз, 1996.
41. Социальное развитие предприятие и работа с кадрами. Учебное пособие. / Отв. ред. В.Н.Якимов. М.: Экономика, 1989.
42. Социальное управление в трудовых коллективах. Опыт, проблемы и перспективы. / Под ред. В.Н.Иванова. М, 1985.
43. Социальные проблемы труда и производства. Советско-польское сравнительное исследование / Под ред. Г.В.Осипова и Я.Щепаньского. М.- Варшава, 1969.
44. Социальные технологии в системе производства зарубежных стран. Хрестоматия / Под ред. Г.Д.Никредина и др. Минск- Волгоград, 1993. Т. 1,2.
45. **Социальные технологии.** Толковый словарь / Под ред. В.Н.Иванова и др. М.- Белгород, 1995.
46. Социология и производство / Ред. колл.: Л.М.Адлер и др. Казань: Татарское кн. изд-во, 1976.
47. *Сысоева Л.Л.* 'Социальная инженерия' и специфика промышленной социологии // Социологические исследования. 1984, № 1.
48. *Тарасов В.* Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. Л.: Машиностроение, 1989.
49. Теория и практика управленческого консультирования. Таллинн: ТПИ, 1978.
50. *Титаренко И.Ф., Герчиков В. И.* Социологи на службе предприятия // Экономика и организация промышленного производства. 1980, № 7.
51. *Тягушев А. Ф., Федотова А.П.* Опыт социологических исследований и их роль в управлении объединения 'Светлана'. Л., 1981.
52. **Тягушев А. Ф., Федотова А. П.** Социологическая служба. Л.: Лениздат, 1985.
53. Управленческое консультирование нововведений. Индивид в организации. Вып. 3-4 / Отв. ред. А.И.Пригожин. М.: ВНИИСИ, 1990.
54. **Чичилимов В.В.** Заводской социолог в системе управления коллективом // Социологические исследования. 1982, № 4.
55. *Щербина В.В.* Проблемы технологизации социоинженерной деятельности. // Социологические исследования. 1990, № 8.

56. *Щербина В.В., Садовникова Л.Б.* Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами: (Подбор, расстановка, рациональное использование). Кишинев: Штиинца, 1989.

57. *Щербина В.В.* Социологическая диагностика (специфика, типы, функции, структура) // Вестник московского университета. Социология и политология. Сер. 18. 1995, №4.

58. *Щербина В.В.* Средства социологической диагностики в системе управления. М.: Изд-во МГУ, 1991.

59. *Черкасов Г.Н.* Теория и практика научной организации труда в промышленности. Л.: Лениздат, 1973.

60. *Чугунова Э. С.* Комплексная оценка творческой активности инженера // Социологические исследования. 1984, № 3.

61. *Юксвярав В.К., Хабакук И.Я., Лейманн Я.* Управленческое консультирование: теория и практика. М.: Экономика, 1988.

1. См. гл. 7.

2. А.Здравомыслов и В.Ядов подготовили для книги 'Человек и его работа' главу, в которой осмелились привести прямое сопоставление данных по Ленинграду с исследованиями Ф.Херцберга в США (последний использовал их методику для аккуратного сравнительного анализа). Статья не была опубликована: цензура изъяла ее из книги.

3. В недавней публикации В.С.Магун утверждает, что изощренный статистический анализ данных сыграл злую шутку с авторами этого исследования и, возможно, привел к ошибочному выводу о доминанте содержательной мотивации труда высококвалифицированных рабочих [21].

4. См. гл. 12 об экономической социологии.