

На правах рукописи

Полозко Александр Иванович

**ДЕТЕРМИНАНТЫ УПРАВЛЕНИЯ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ЛИЧНОСТИ
В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

22.00.08 - Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Пятигорск - 2004

Работа выполнена в Пятигорском государственном технологическом университете

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Хапчаев Исмаил Абуевич

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Коркмазов Альберт Юнусович

кандидат социологических наук, доцент
Киселева Наталья Николаевна

Ведущая организация: **Ставропольский институт управления**

Защита состоится 9 апреля 2004 г. в 11.00 часов на заседании диссертационного совета КР 212.194.17 в Пятигорском государственном технологическом университете по адресу: 357500, Ставропольский край, г. Пятигорск, пр. 40 лет Октября, 56, ауд. 120.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Пятигорского государственного технологического университета по адресу: г. Пятигорск, пр. 40 лет Октября, 56. корп. 1.

Автореферат разослан 9 марта 2004 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат философских наук, доцент



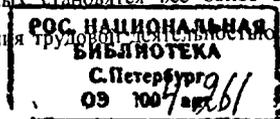
Н.Г. Бондаренко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы, исследования. Актуальность темы диссертационного исследования определяется тем, что проблема управления трудовой деятельностью личности в современных условиях является одной из глобальных и ключевых проблем социологии управления. Это обусловлено тем, что реформирование общества в России, его взаимодействие с практикой наиболее остро затронули проблему управления трудовой деятельностью личности. В процессе трансформации общества происходит утрата личностью своей прежней социальной идентификации, необратимая дезинтеграция всей системы, её культурно - нормативных ориентации и структуры социальных ролей, регулирующих деятельность человека. В этих условиях рассогласовывание ценностного мира человека, смещение норм и идеалов, законного и незаконного, должного и сущего приводит к нарушению регуляции отношений в обществе и безответственности личности за свои действия. Отсюда следует важность и необходимость исследования детерминант управления трудовой деятельностью личности и каким принципам должна отвечать система данного управления? Ответы на эти вопросы невозможно дать без социологического анализа детерминант управления трудовым поведением современного человека, позволяющим раскрыть содержательно - смысловой характер рассматриваемой проблемы. Результатом такого анализа может быть выявление новых возможностей управления трудовой деятельностью личности, его динамики и описания.

В этой связи следует подчеркнуть, что в период социалистического общества управление трудовой деятельностью личности определялось идеологическими основами социализма, а в условиях демократии социальные детерминанты управления трудовой деятельностью формируются под влиянием многофакторной социально - политической системы. Подобная многофакторность возникает под влиянием таких качественных особенностей современного российского общества, как плюрализм мнений, многополярность политической сферы общества, сложность общественно - экономических отношений в условиях рыночной системы хозяйствования, свободомыслие, различие в уровне социализации личностей. При этом в условиях одновременного существования большого числа факторов, существующие мотивы в различной степени управляют поведением людей в зависимости от конкретной ситуации и личностных характеристик индивида.

В современных условиях в работах ученых становятся все более заметными отдельные попытки рассмотреть основы управления трудовой деятельностью личности,



учесть в системе детерминант управления биологические факторы, уникальность и неповторимость человеческой личности. Наибольшее внимание привлекают проблемы, связанные с изучением процессов самоорганизации, самоуправления, самоопределения человека в сфере своей трудовой деятельности, согласно его способностям и жизненным смыслам. В свете достижений современной науки теоретическое осмысление проблемы детерминант управления трудовой деятельностью личности приводит к выводу, что в условиях реформирования российского общества основной детерминантой управления трудовой деятельностью человека является его личностное восприятие окружающего мира, когда личность проецирует через призму своего сознания окружающую его объективную реальность и на основании этого формирует собственное отношение к внешней ситуации.

Актуальность исследования данной темы усиливается еще и тем, что в условиях нашей страны опыт зарубежных исследователей имеет ограниченную сферу применения, так как требует адаптации к сложившимся российским условиям. Необходимость проведения комплексных социологических- исследований детерминант управления трудовой деятельностью личности вызвана также их постоянным изменением в условиях реформирования российского общества, а также, потребностями развития социологии управления и демократического общества в целом.

Степень научной разработанности проблемы. В социологической литературе комплексный анализ детерминант управления трудовой деятельностью личности в условиях реформирования современного российского общества выступает в качестве нового предмета, исследования. В работах целого, ряда ученых прошлых лет, принадлежащих к различным. направлениям психологии, социологии, права, культурологии, этики предпринимались попытки осмысления этого феномена. Однако эти работы написаны без учета современной ситуации в России и касаются в основном каких-либо отдельных аспектов рассматриваемой проблемы.

Проблему управления поведением человека исследовали бихевиористы (Э.Торндайк, Дж.Уотсон, Б.Скиннер), которые трактовали поведение в виде реакции организма на стимулы окружающей среды. Однако, под влиянием критики, последователи бихевиоризма отказались от тезиса линейной детерминации поведения. Поэтому У.М. Даугалл, Дж. Э. Мид, Э. Мэйю, Д.Хоманс и другие в своих трудах рассматривают сложную систему детерминант поведения, акцентируя основное внимание на изучении отдельных компонентов системы детерминации поведения: бессознательном (З. Фрейд); врожденных инстинктах (М. Даугалл); когнитивной сфере (Ж. Пиаже); принципе подражания (Г. Тард, Г. Лебон) и т.д.

В российской психологической литературе преобладает деятельностный подход к изучению социального поведения, представленный исследованиями психологических школ С.Л. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева. Эти школы были сформированы на основе концепции Л.С. Выготского об истории культуры как развитии системы знаков, служащих для управления поведением человека

Ряд современных психологов обращают особое внимание на анализ потребностей (А.В. Петровский), чувств, интересов, идеалов (С.Л. Рубинштейн), установок (А.Г. Асмолов) в качестве побудительных сил поведения.

Современная социологическая парадигма социального поведения уходит корнями в традиции американской социологии, развивающейся в рамках позитивной социальной ориентации. Поэтому современная социология, социальное поведение рассматривает в основном в логике социального действия. Данная концепция разработана М. Вебером, Ф. „Знанецким, Р. Макайвером, Г. Беккером, В. Парето, Т. Парсонсом, Ю. Хабермасом. Следует особо подчеркнуть работы Ж. Фурастье, в которых автор выявляет сложность управления и обращает особое внимание на отсутствие равновесия между биологическими и социальными детерминантами в управлении поведением человека.

Наши российские социологи В.С. Афанасьев, А.Г. Здравомыслов,- Г.В. Осипов, Ж. Т. Тощенко, С.Ф. Фролов, В.М. Шепель, В.А. Ядов исследуют поведение как социальное действие индивидов или социальных групп.

Девиантное поведение личности анализируется в трудах Я.И. Гилинского, Н.В. Кудрявцева, а целенаправленное поведение человека в работах Э.М. Коржевой.

Исследование структуры и содержания норм и ценностей граждан нашей страны производилось С.А. Анисимовым, А. Ахиезером, А.Ф. Борисовым, Г.П. Бессокирной, Б.Я. Гершковичем, В.А. Горшковым, М.С. Каганом, Д.А. Леонтьевым, В.С. Магуном, А.А. Мигولاتьевым, В.Д. Патрушевым, А.Л. Темницким, И.В. Руденко, Н.Е. Тихоновой, В.А. Ядовым.

Влияние общественного устройства на качественные и количественные параметры трудовой активности человека затрагивалось, в той или иной степени, в работах Л. Абалкина, Е. Авраамовой, Т.А. Алексеевой, А.А. Андреева, В.Ф. Анурина, Б. Барбера, Г. Белова, Е.Л. Бельх, Л.А. Беляевой, Г.П. Веркеенко, Б.М. Генкина, Т.И. Заславской, В. Иноземцева, М.С. Кагана, В.Г. Казакова, Б.Г. Капустина, Н.И. Лапина, Д.Ж. Марковича, Е.С. Кузьмина, А.В. Меренкова, П. Сорокина, А.Л. Журавлева.

Проблема воздействия социального статуса человека, системы межличностных взаимосвязей в пределах трудового коллектива, семьи и других малых социальных образований отражены в трудах В.М. Агеева, Б.Г.Ананьева, А.Г. Асмолова, Г. Блумера,

У. Брауна, Дж.К. Гэлбрейта, Б.М. Генкина, Г.К. Диличинского, А.И. Китова, И. Кона, П. Кубалдинского, Д.Ж. Марковича, А. Маршала, ДИ. Островского, А.Г. Харчева, Н.Ю. Юлиной и другие.

Ряд авторов пытались рассматривать поведение как реконструкцию импульсов внешней среды или внутреннего мира личности, в качестве производного от чего - либо, например, практического разума (И. Кант), социального характера (Э. Фромм).

Прагматика (Дж. Дьюм, У. Джеймс, Дж. Мид, Ч. Пирс) исследует приспособления человека к социальной среде.

М. Бахтин в своих трудах пытается преодолеть разрыв между сферой сознания и действия.

Однако, в области изучения управления поведением личности остаются такие нерешенные вопросы как детерминанты управления трудовой деятельностью личности в условиях реформирования российского общества, взаимодействие и взаимосвязь этих детерминант и принципы управления трудовым поведением личности в переходных состояниях общества, процессы самоорганизации российского общества посредством изменения трудового поведения человека применительно, к трансформирующимся социальным позициям и нормативно - правовым границам и т.д.

Современные теоретики социологии управления в основном ориентируются на механистические представления, согласно которым результат внешнего управляющего воздействия есть однозначное, предсказуемое следствие, что соответствует схеме: внешнее управляющее воздействие - желаемый результат.

В условиях реформирования современного российского общества происходит формирование новой синергетической теории. управления трудовой деятельностью личности, исследующей процессы самоорганизации в социальных системах. В этом отношении, для наших целей особое значение имеют работы Г. Хакена и И.Пригожего. По их мнению, управление трудовой деятельностью теряет природу слепого вмешательства методом проб и ошибок, опасных действий против собственных тенденций демократической общественной системы и формируется на основе осознания того, что вообще возможно в этой системе. Отсюда вытекает необходимость согласования управленческих воздействий с внутренней логикой развития демократической общественной системы. В настоящее время комплексные концепции социологии управления, раскрывающие детерминанты управления трудовой деятельностью личности, как системного качества еще отсутствуют. Автор в данной диссертации попытался восполнить этот пробел.

Объектом исследования является рассмотрение взаимодействия внешних и внутренних факторов, детерминирующих управление трудовой деятельностью личности.

Предметом исследования являются детерминанты управления трудовой деятельностью личности в условиях реформирования российского общества.

Цели и задачи исследования. Основная цель диссертационного исследования состоит в комплексном социологическом анализе детерминант управления трудовой деятельностью личности в условиях переходного состояния общества, а также выявление направлений дальнейшей трансформации социологических аспектов детерминации управления трудовой деятельностью личности. Данная цель предполагает решение следующих исследовательских задач:

определение системы биосоциальных детерминант управления трудовой деятельностью личности в переходный период;

анализ влияния системы биосоциальных детерминант на управление трудовой деятельностью в условиях трансформации общественного устройства России;

выявление структуры управления трудовым поведением в переходный период;

исследование структуры норм и ценностей россиян в сфере управления-трудовых отношений;

рассмотрение уровня влияния сложившихся ценностных- установок на трудовую активность населения страны;

выявление влияния роли государственных институтов, на- активность человека в экономической сфере;

рассмотрение влияния семьи на качество и интенсивность управления трудовой деятельностью личности;

исследование места и роли трудового коллектива в детерминации управления трудовой деятельностью;

выявление воздействия микросреды на управление трудовой деятельностью личности.

Теоретические и методологические основы исследования. Методологической и теоретической основой диссертации являются фундаментальные концепции и теории, обоснованные в классической и современной научной литературе по проблемам социологии управления. В ходе исследования, автором были изучены теоретические и практические разработки отечественных и зарубежных ученых в области трансформации и развития общественного устройства, теории стратификации общества, места и роли нормативно - ценностного механизма регуляции активности человека, влияния

социальных институтов на его деятельность, теории поведения. Кроме этого, в процессе работы над диссертацией, были собраны и систематизированы эмпирические данные, полученные в ходе социологических исследований, проводимых как российскими, так и зарубежными учеными. Для подтверждения выдвигаемых положений и сбора необходимых данных нами был также осуществлен целый ряд социологических исследований.

Научная новизна исследования. Научная новизна диссертационного исследования состоит в следующем:

детерминация управления трудовой деятельностью личности носит комплексный характер;

в соотношении социальных и биологических детерминант в управлении труда личности ведущую роль играют социальные детерминанты;

рассмотрение поэлементного и результирующего воздействия социальных детерминант и управления трудовым поведением индивида в условиях реформирования современного российского общества;

выявляется прогнозирующая роль социальных детерминант в развитии управления трудовой деятельностью;

раскрываются специфические особенности воздействия детерминант макро и микросреды на управление трудовой деятельностью личности;

определена- мотивационная сфера управления трудовой деятельностью личности.

Эмпирическую базу исследования составляет как первичный, так и вторичный социологический материал. Первичный материал получен в ходе проведения автором собственного исследования по разрабатываемой проблеме, а также их авторская интерпретация. Вторичный материал был собран на основе опубликованных в научных изданиях результатов опросов, относящихся к данной области. При этом использовались не только эмпирические, но и аналитические результаты исследований, которые проводились в различные годы отечественными и зарубежными учеными, а также анкетирование, неформализованное интервью.

Положения выносимые на защиту:

1. Только системное исследование детерминант управления трудовой деятельностью позволяет определить реальный итоговый результат воздействия внешних и внутренних детерминант на трудовую активность и развитие управления трудовой деятельностью личности. Это обусловлено новым качеством самих систем детерминации, в которых внешние и внутренние факторы не составляют отдельных подсистем, как это

было прежде, а взаимодействуют поэлементно. Новое системное качество связано, прежде всего, с возрастанием роли внешней среды в процессе мотивации, смещении целерационального и ценностно-рационального действия.

2. Внешние и внутренние детерминанты формируют гетерогенные структуры, воздействия которых на объект управления осуществляется в условиях смещения стандартного соотношения биологического и социального, рационального и эмоционального. Смещение соотношения биологического и социального выявляется в ходе структурной операционализации понятия детерминации управления трудовой деятельностью, а смещение рационального и эмоционального эксплицируется посредством факторной операционализации. Поведение индивидов все менее определяется через идеальные типы, но представляет собой смещение целерационального, ценностно-рационального и традиционного.

3. Реформирование институциональной структуры российского общества привело к радикальным переменам в системе ценностей и изменило модели взаимосвязи мотивов ценностей и решений. Сложившаяся структура норм и ценностей не отвечает требованиям современного общества. Поэтому она обречена на системные трансформации и коррекции. Главное направление трансформации и коррекции обусловлено необходимостью формирования нового социального стереотипа активности человека в рамках профессиональной трудовой деятельности.

4. Социологические исследования, составившие эмпирическую базу данной работы, позволяют сделать вывод о том, что базисные соотношения в сфере трудовой мотивации изменились. Хотя основная часть среднего поколения россиян и воспринимает труд как неотъемлемую часть своей жизни, он перестал выступать как средство самореализации личности. В сознании молодых россиян труд, в основном, воспринимается как способ получения материальных благ.

5. Влияние семьи как фактора, детерминирующего отношение к труду, стремительно падает, что полностью соответствует факту системного кризиса данного института в период социальной модернизации и формировании нуклеарного общества. Учет этого обстоятельства требует создания новых механизмов мотивации, компенсирующих недостаточность семейного влияния.

6. Главным условием повышения эффективности управления трудовой деятельностью личности является достижение гомеостатического равновесия индивида и трудовой среды, с одной стороны, и объекта и субъекта, - с другой. Если прежние механизмы трудовой социализации были ориентированы на традицию, то сегодня

главным средством достижения цели становится повышение готовности к адаптации в новых условиях.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическая значимость данной диссертационной работы состоит в том, что ее содержание и выводы раскрывают специфику, структуру и динамику детерминации трудовой деятельности личности в современных условиях, что позволяет совершенствовать управление трудовой деятельностью личности. Результаты исследования имеют самостоятельное значение и могут быть использованы управленческими структурами различного уровня. На их основе можно составить как непосредственные практические рекомендации, так и совершенствовать теорию управления трудовой деятельностью личности.

Помимо научной и практической значимости для сферы управления, результаты и выводы исследования могут быть использованы для совершенствования системы профессиональной ориентации молодежи. Полученные данные также могут стать базой для разработки программ роста производительности труда на предприятиях различных форм собственности, так как раскрывают, основной, сложившийся на данный момент механизм управления трудовой деятельностью, определяющий трудовую активность человека. Результаты работы также могут быть использованы в педагогической практике при разработке курсов лекций таких дисциплин, как «Менеджмент», «Экономика труда», «Социология управления», «Социология труда» и т.д.

Апробации работы. Диссертация обсуждена на заседании кафедры социально - гуманитарных наук Пятигорского государственного технологического университета и рекомендована к защите. Основные результаты исследования докладывались на различных международных, всероссийских, межреспубликанских, региональных, межвузовских, внутривузовских научных конференциях, симпозиумах и семинарах. По теме диссертации автором опубликованы 6 научных статей, общим объемом 3,2 п. л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения, примечания и библиографического списка.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **«Введении»** обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируются основные цели и задачи исследования, указываются элементы новизны, определяются новые подходы в решении поставленных проблем, излагаются основные положения, выносимые на защиту, освещается теоретическая и практическая значимость работы, достоверность и обоснованность полученных и проанализированных данных, ее апробация.

Первая глава — «Теоретико-методологические основы детерминант управления трудовой деятельностью личности в современных условиях» - состоящая из двух параграфов, содержит социологический анализ роли биосоциальных детерминант в управлении трудовой деятельностью в условиях трансформации российского общества, а также исследуется структура трудовых форм поведения личности в период реформирования российского общества.

В первом параграфе — «Роль биосоциальных детерминант в управлении трудовой деятельностью личности» - выявляется, что управление трудовой деятельностью осуществляется на основе взаимовлияния друг на друга социальных и биологических детерминант. Следовательно, социальные и биологические детерминанты проявляют себя как детерминанты лишь при их взаимовлиянии друг на друга и претерпевают изменения с изменениями общества при ведущей роли социального. Поэтому, следует подчеркнуть, что управление трудовой деятельностью в нестационарном социуме происходит в условиях нарушения стандартной схемы биологического и социального в объекте управления.

В условиях демократии детерминанты управления трудовой деятельностью формируются, с одной стороны, - под влиянием многофакторной социально — политической системы, связанной с плюрализмом мнений, многополярностью политической сферы общества, сложностью общественно - экономических отношений в условиях рыночной экономики, свободомыслием, различием в уровне социализации индивида, а с другой, - под влиянием внутренних условий личности. Под влиянием внешних условий перед личностью в демократическом обществе открывается множество объективных возможностей выбора трудового поведения в конкретной ситуации. Но возможность еще не есть действительность. Для того, чтобы эта возможность превратилась в действительность необходимо, чтобы внешние условия были тесно связаны с внутренними условиями и отвечали потребностям личности.

Социологические исследования показывают, что в правовом демократическом государстве утверждается нормативно - правовое регулирование взамен традиционной модели управления трудовым поведением. Общество формирует определенные идеалы, принципы, цели и на их основе нормы трудового поведения, доводя последние до сознания индивидов через систему воспитания, создавая необходимые условия для их реализации, оценивая совершенные трудовые поступки путем одобрения или порицания, исправляя отклонения. Поэтому, главными ресурсами современного российского общества в сфере труда, являются знания и умения человека применять их для личностно - ориентированной трудовой деятельности.

Комплексные социологические исследования показали, что только системный анализ детерминант управления трудовой деятельностью позволяет определить реальный итоговый результат воздействия внешних и внутренних детерминант управления трудовой деятельностью личности. Это обусловлено новым качеством самих систем детерминации, в которых внешние и внутренние факторы не составляют отдельных подсистем, как это было прежде, а взаимодействуют поэлементно. Новое системное качество связано, прежде всего, с возрастанием роли внешних детерминант в процессе мотивации, смещении целерационального и ценностно-рационального действия. Именно это системное качество является общей детерминантой, определяющей управление трудовой деятельностью личности.

Выявляется, что внешние и внутренние детерминанты формируют гетерогенные структуры, воздействие которых на объект управления осуществляется в условиях смещения стандартного соотношения биологического и социального, рационального и эмоционального. Смещение биологического и социального выявляется в ходе структурной операционализации.

В свете достижений современной науки, характерное для стационарного общества различие целерационального, ценностно-рационального и традиционного типов социального действия уступает место смещению указанных типов.

В диссертации подчеркивается, что влияние биологических детерминант на управление трудовой деятельностью личности, прежде всего, проявляется в индивидуальности. Детерминантами формирования человеческой индивидуальности являются анатомо-физиологические задатки, которые преобразуются в процессе воспитания, имеющего общественно обусловленный характер, порождая широкую вариативность проявлений индивидуальности. Поэтому, индивидуальность как неповторимость каждого отдельного человека есть, прежде всего, факт биологический. Число возможных комбинаций человеческих генов с их возможными мутациями

биологи считают едва ли не большим, чем число атомов во вселенной. Каждый человеческий организм является носителем единственного в своем роде генотипа, который обуславливает фенотип. Выявляется, что в настоящее время получен ряд данных, свидетельствующих в пользу наследственного, генетического характера некоторых существенных свойств, обуславливающих управленческую деятельность личности к той или иной трудовой деятельности. Так, идентичные однояйцовые близнецы, развивающиеся из одной и той же яйцеклетки, обнаруживают гораздо больше сходства в склонностях к той или иной трудовой деятельности, в степени умственных способностей, экстровертивности и невротизма чем двухяйцевые близнецы, причем это не зависит от того, воспитываются они вместе или отдельно¹. Однако, это влияние опосредованно, во-первых, социально-психологическими факторами, во-вторых, влияние природных факторов в большей или меньшей степени нейтрализовано системой воспитания и социального воздействия.

Второй фактор обуславливающий многообразие людей как личностей — это своеобразие индивидуального жизненного опыта. Личность усваивает свои роли, интегрирует их в целую специфическую автономную систему. Определенная трудовая деятельность влияет на личностные качества индивида, а индивидуальные особенности человека существенно влияют на выбор его трудовой деятельности.

Наш анкетный опрос трех групп студентов Пятигорского государственного технологического университета (300, 200, 350 человек) о том, как они представляют себе идеальную работу выявил 3 типа опрошенных: 1) «податливые» - те, которые больше всего озабочены отношением к себе со стороны окружающих, предпочитают распоряжаться сами, но и не возражают и против того, чтобы подчиняться другим; 2) «агрессивные» - те, которые озабочены главным образом тем, чтобы добиться успеха (успех для них важнее, чем независимость или любовь окружающих), любят командовать и считают, что «если ты сам о себе не позаботишься, люди тебя обманут»; 3) «отрешенные» - те, кто выше всего ценит независимость (больше, чем успех и расположение других), не любят выполнять чужие приказы и предпочитают сами принимать нужные решения. В определении признаков идеальной работы «податливый» тип выдвигается на первый план - «возможность быть полезным другим» и возможность работать с людьми, «агрессивный» тип - возможность заработать много денег и социальный престиж, «отрешенный» - быть свободным от надзора, иметь творческий и оригинальный труд. В соответствии с этими своими качествами студенты выбирают

¹ Ананьев Б.Г. К постановке проблемы развития детского самосознания. М., 1998. С. 35.

профессии, которые больше всего соответствуют их идеалу. Так, «податливые» выбирают преимущественно такие профессии, как общественная деятельность, преподавание, работа с кадрами; «агрессивные» предпочитают торговлю, бизнес, рекламу, юриспруденцию; «отрешенные» больше тяготеют к искусству, архитектуре. Данное исследование показывает, что выбор профессиональных ролей определяется в той мере, в какой он вообще зависит от индивида, его ценностных ориентации, которые в свою очередь, связаны с его индивидуально-психологическими особенностями.

Таким образом, можно подчеркнуть, что индивидуальность является, во-первых, следствием биологического своеобразия организма; во-вторых, следствием специфических особенностей развития данного индивида.

Каждый индивид одновременно принадлежит к множеству различных групп и коллективов (производственных, общественно - политических, культурных, бытовых и т.д.). Но значение их для личности неодинаково. Группа, с которой индивид чувствует себя связанным наиболее тесно и в которой он черпает нормы, ценности и установки своего поведения, называется в социологии референтной группой (от лат. «refero» - соотношу). В современной России выделяют несколько референтных групп. Это может быть, как группа, в которой человек действительно состоит, так и группа, к которой индивид непосредственно не принадлежит, но которая служит для него образцом. В силу этой множественности групп и ролей, идентификация личности с каждой отдельной ролью является неполной, частичной. Как ни важна для Иванова профессия учителя, она не исчерпывает содержание его личности: В то же время, отдельные роли образуют органическое единство, одни из которых являются главными, интегрирующими, другие - вторичными, менее существенными. Это обусловлено преобладанием у личности тех или иных ценностных ориентации.

Наши социологические исследования по вопросу отношения молодых рабочих к труду в ремонтно-строительном управлении №1 г. Ставрополя, показали у них несколько типов преобладающей ориентации: 1) на семью; 2) на образование; 3) на работу на производстве; 4) на заработок. Однако, некоторая часть опрошенных (300 человек, 36% всех опрошенных) никакой устойчивой ориентации не обнаружили.

На основе социологических исследований в диссертации выявляется, что господствующая ориентация не является единственной и всеобъемлющей. Тем не менее, основная ориентация служит своего рода стержнем личности, организуя прочие ориентации и социальные роли.

Система ценностных ориентации личности и ее социальных ролей не является механическим слепком иерархии ценностей и ролей, существующих в общественном

сознании. Удельный вес различных ролей различен для разных людей и в разных ситуациях. Например, с точки зрения деканата, академическая успеваемость студентов гораздо важнее, чем личное обаяние и талант гитариста. Но с точки зрения другой референтной группы - его друзей и подруг - это далеко не бесспорно, и в каких-то ситуациях он может пожертвовать первым ради второго. Чтобы понять поведение человека, недостаточно знать внешнюю, объективную систему его ролей. Необходимо также понимать их внутреннюю структуру, их смысл и удельный вес в его собственных глазах, выяснить психологическую доминанту его личности.

В диссертации раскрывается, что социальную роль не следует фетишизировать, намертво отгораживая ролевое поведение от спонтанной жизнедеятельности индивида. В современной социологической литературе существует тенденция разделять трудовое поведение индивида на две части: 1) формальная, мертвая, застывшая, приписывается «обязательному миру социальных ролей»; 2) личные дела и отношения, то, чем индивид действительно является «сам по себе», как личность. Здесь имеет место не только индивидуальные вариации, но и некоторое социально-типическое «ролевое состояние». Например, фотография собственных детей под стеклом служебного стола руководителя (случай, довольно распространенный) выражает не только его нежелание- резко разграничивать свою служебную и личную жизнь, но и косвенно дает понять посетителю, что хозяин кабинета и в своей служебной роли не склонен к формализму, что он готов к «человеческим» контактам и т.д., т.е. это является символом некоторого стиля управления (другое дело, насколько серьезен этот символ).

Дело не только в множественности ролей самих по себе, но и в том, что ролевые отношения часто содержат в себе сложные конфликты. Ролевым конфликтом - мы называем ситуацию, в которой лицо, занимающее определенное положение, сталкивается с несовместимыми ожиданиями (требованиями). Это может быть межролевой конфликт, когда индивид одновременно является носителем таких ролей, которые предъявляют к нему несовместимые или трудно совместимые требования.

Кроме межролевых противоречий, существуют еще внутриролевые конфликты, обусловленные тем, что различные люди часто весьма противоречиво представляют себе обязанности, связанные с одной и той же ролью. Социологические исследования, проведенные в Пятигорске показали, что противоречивость общественного определения ролевого поведения, расплывчатость ролевых ожиданий, конфликты между разными ролями - все это делает не только возможным, но и неустранимым самостоятельный выбор, за последствия которого человек может и должен нести ответственность. Таким образом, сочетание биологических особенностей организма, специфических черт

индивидуальной биографии и, наконец, противоречивость ролевой структуры делает каждого человека как личность уникальным. Человек - есть индивидуальность в силу наличия у него особенностей, единичных, неповторимых свойств в управлении трудовой деятельностью, обусловленных его биологией; человек - есть личность в силу того, что он осознает свои побуждения и определяет свое отношение к управлению трудовой деятельностью.

Параграф завершается выявлением того, что на управление трудовой деятельностью личности и на её адаптацию к изменившимся условиям также оказывают влияние физиологические механизмы мозга, индивидуальные особенности высшей нервной деятельности, половые и возрастные различия и т.д.

Во втором параграфе - «Структура трудовых форм поведения личности в условиях реформирования общества» - особое внимание уделяется мысли о том, что реформирование институциональной структуры российского общества привело к радикальным переменам, переоценкам в системе ценностей и изменило модели взаимосвязи мотивов, ценностей и решений. В этой связи, подробно исследуются структурные элементы и их функции в процессе управления трудовым поведением.

Подчеркивается, что для социологии управления продуктивен динамичный подход, позволяющий изучать трудовое поведение человека в развитии. В диссертации на основе комплексного подхода исследуются причины различных форм трудового поведения личности, рассматриваются механизмы и основные этапы трудового поведения личности. Исходя из того, что трудовое поведение человека, - есть форма взаимодействия личности со средой, автор выделяет следующие этапы или звенья такого взаимодействия: а) формирование личности с трудовой ориентацией; б) мотивация трудового поступка; в) принятие конкретного решения о совершении поступка и его производственных последствий.

На каждом из этих этапов, взаимодействие личности с внешней средой различно. В процессе формирования личности, среда оказывает длительное и мощное воздействие на установки и ценностные ориентации личности.

На основе социологических исследований трудовой деятельности автор выявляет, что на первом этапе трудовой деятельности субъект находится в благоприятной жизненной ситуации и формирование личности, включая самовоспитание, складывается не противоречиво, с преобладанием влияния позитивных сторон жизни и в результате — положительно.

На втором этапе, связанном с мотивацией трудовой деятельности, выявляются потребности и интересы личности, оцениваются возможности их удовлетворения.

Третий этап - выработка решения совершить производственный поступок - характеризуется тем, что взаимодействие со средой происходит в виде осознания, окружающей личность обстановки; субъект создает мысленные модели среды и собственного поступка, на основе оценки которых и приходит к определенному решению.

На последнем этапе субъект выступает как активное, действующее начало: при этом, он воздействует на среду в желательном направлении.

Названные этапы формирования трудового поступка различны по продолжительности. Статистика показывает, что трудовая направленность в процессе формирования личности складывается в течение более или менее длительного времени, обычно исчисляемого месяцами и годами. Мотивация производственного поступка и принятие решения требуют гораздо меньше времени. Здесь оно исчисляется уже днями, а то и минутами. Это зависит и от особенностей трудового поступка, и от ситуации, и от самой личности. Также разнообразна и продолжительность последнего этапа — физического совершения трудового поступка: от нескольких секунд, необходимых для прицельного выстрела, до нескольких лет, требующихся для сложного хозяйственного решения.

Это самая общая схема формирования, и реализации трудового поведения личности.

В действительности, перечень основных этапов может быть иным, более или менее развернутым. Так, первое звено, в некоторых случаях, может практически отсутствовать, если, например, речь идет о незначительных отклонениях от нравственно - трудовых норм. Весьма различна также продолжительность процесса выработки и принятия решения. Здесь также возможен широкий диапазон — начиная от длительности разработки хитроумных планов и кончая мгновенно принимаемыми решениями в состоянии аффекта. Более того, этап принятия решения о совершении трудового поступка может и вовсе отсутствовать, когда речь идет, например, о трудовом правонарушении по неосторожности (здесь принимается решение о нейтральном или даже общественно - полезном действии, но не учитываются все его косвенные результаты).

Опираясь на современную социологическую литературу, собственные социологические исследования, автор показывает, что сложившаяся структура норм, ценностей и мотивов не отвечает потребностям современного общества. Поэтому она обречена на системные трансформации и коррекции. Главное направление трансформации и коррекции обусловлено необходимостью формирования нового

социального стереотипа активности человека в рамках профессиональной трудовой деятельности

Вторая глава - «Социальные детерминанты управления трудовой деятельностью личности в условиях обновления общества» - состоящая из двух параграфов, в основном посвящена адаптации россиян, месту и роли социальной детерминации в управлении трудовой деятельностью и мотивации труда

В первом параграфе - «Факторы социально — экономической адаптации и социальные детерминанты управления трудовым поведением личности в условиях обновления общества» - исходя из того, что, с одной стороны, в управлении трудовой деятельностью наблюдается причинность, обусловленность из вне, а с другой - самодетерминация личностью своих действий, свобода выбора специально исследуется социальными детерминантами как ведущими факторами управления трудовым поведением индивида. Выявляется роль социальных детерминант в условиях демократизации общества, криминогенной ситуации в России, изменений в ценностных приоритетах россиян, трансформации геополитической ситуации в мире, социально - политических издержек проводимых реформ, неспособностью правоохранительных органов адекватно противодействовать росту преступности и т д

Особое внимание уделяется выявлению факторов успешности - неуспешности адаптации россиян к новым условиям формирования детерминант управления трудовой деятельностью личности. Подчеркивается, что в условиях демократии социальные детерминанты управления трудовой деятельностью формируются на основе многофакторной социально-политической системы. Данная многофакторность возникает под влиянием таких качественных особенностей современного российского общества, как сложность общественно-экономических отношений в условиях рыночной системы хозяйствования, свободомыслие, относительная свобода поведения, различия в уровне социализации индивидов и т д. В этой связи выявляются следующие группы детерминант, которые формируют мотивационные предпосылки производственной деятельности личности: а) социальные детерминанты, формирующиеся под влиянием объективных условий окружающего мира, б) детерминанты, сформированные на основе коллективного сознания микросреды, в) детерминанты, сформированные на основе субъективного отражения окружающей действительности в сознании индивида.

В работе дается обстоятельный анализ этим группам детерминант. На основе социологического анализа этих групп, автор приходит к выводу, что в демократическом обществе действует личностно - ориентированная модель управления трудовой деятельностью. Если в начале преобразований нашего общества большинство граждан

связывало решение своих жизненных проблем, прежде всего, с деятельностью властей в лице правительства, а свою роль в этом видели незначительную, то уже к середине девяностых годов более 50% населения надеялись, прежде всего, на себя, и лишь потом на различные властные структуры. Подчеркнем, что за три года реформ (с 1993 по 1996 г.г.) распространенность таких ценностей, как свобода, независимость, инициативность, увеличилась соответственно на 10%, 10%, 18%². Несмотря на то, что, на первый взгляд, рост достаточно низок, нам нужно учитывать на каком фоне происходит распространение ценностей нового общества. В этой связи, в диссертации дается обстоятельный анализ условиям, детерминирующим управление трудовой деятельностью. При этом, автор выявляет, что в настоящее время представления о принципах стратификации социума позволяют выделить в современном российском обществе пять социальных слоев, которые влияют на управление трудовой деятельностью: господствующий, средний, базовый, нижний, маргинальный, имеющих разительные отличия в системе, детерминации управления труда. К главной страте можно отнести реально правящие элитные и субэлитные группы. Социологические исследования 1996 года показывают, что качественно структура данных групп почти не претерпела значительных изменений. Так, нынешняя политическая элита более чем на 60 % состоит из бывшей советской номенклатуры и лишь около 22% составляют новые люди. Вместе с тем, это большая часть этих неопитов во властных структурах вышла из семей, принадлежавших к элитарным группам в прежней властной иерархии. Об этом свидетельствуют следующие данные. Прежде всего подчеркнем, что административная элита федеральных органов государственного управления 60,1 % сохранила имевшийся у них до августа 1991 года социальный статус, а 27,2 % даже повысили его, и лишь у 12,7 % он снизился. Достаточно высокая стабильность отмечается и в региональных структурах власти. Здесь сохранили свой статус 52,5 %, повысили 40,0%³. В качестве автономной части господствующего слоя можно рассматривать и владельцев крупной собственности. Основной особенностью данной политической и административной элиты, является высокий уровень абстрагированности от всей остальной части российского населения, что приводит их к следующим особенностям в процессе управления поведением при осуществлении трудовых функций: а) их трудовые действия детерминируются, в первую очередь, внутригрупповыми интересами, подчас в ущерб общенациональным. У

² Лапин Н. И. Проблема социокультурной реформации в России тенденции и препятствия // Вопросы философии. 1996. №5 С. 21.

³ Ершова Н.С. Трансформация правящей элиты России в условиях социального перелома. // Куда идет Россия. М., 1994 С. 46.

большинства представителей данного социального слоя существует ярко выраженное преобладание группового и личного эгоизма; б) на лицо резкий недостаток общей культуры, а также, низкий уровень нравственности, что ведет к преобладанию в их действиях антисоциальных форм трудового поведения; в) их трудовые действия в значительной степени детерминируются «аппаратной логикой», что выражается в игнорировании даже элементарных нужд населения и полным отчуждением от народа.

Второй слой, который также влияет на управление трудовой деятельностью личности, может быть назван средним по следующим причинам: а) исходя из его положения на социальной шкале; б) потому, что он представляет основу развития «среднего слоя» в соответствии с западной трактовкой этого термина. Необходимость существования в обществе так называемого «среднего класса» обусловлена рядом факторов. Во-первых, данному слою общества присущи, по мнению многих исследователей, такие свойства, как достаточно высокий уровень удовлетворенности своим образом жизни, следование основным социально-экономическим, политическим, культурным и другим ценностям, данного общества. Во-вторых, как показали наши социологические исследования, данная социальная группа общества, является важным стабилизирующим фактором, гарантией от социальных потрясений. Подчеркнем, что развитие средних слоев является тем процессом, который как бы нивелирует классовые отличия и снимает, тем самым классовые антагонизмы, превращая их лишь в определенные грани собственного функционирования. Данный момент тоже можно рассматривать как еще один стабилизирующий фактор общественного развития. Следовательно, средний класс представляет собой основной социальный фундамент современного общества. Именно поэтому в диссертации подробно и обстоятельно исследуется система социальной детерминации управления трудом, складывающаяся у представителей данной социальной группы.

Показывается, что в условиях интенсивного перехода к рыночным отношениям в социальную структуру среднего слоя активно вторглись предприниматели - люди, осваивающие новые сферы трудовой деятельности, по форме собственности - хозяева, по методам деятельности - новаторы. В диссертации дается подробный анализ социологии управления этих предпринимателей, их роли в формировании новых экономических отношений. Показывается, что социологические исследования, проведенные среди российских предпринимателей выявили, что среди них все большую роль в детерминации управления трудовой активностью играют желание свободы и возможность

самореализации себя как личности и раскрытие своего творческого потенциала⁴. Об этом свидетельствуют проведенные социологические исследования - в 2002 году в ряде предприятий Ставропольского края. Они показали, что выше всего ценимы предпринимателями такие факторы, как возможность реализовать свой творческий потенциал, свобода принятия решений, независимость. Данной - позиции придерживались тогда 65 % респондентов. В этой связи отметим, что за промежуток с 1990 по 1991 год доля предпринимателей, придерживавшихся такой позиции увеличилась почти на 8 %. Только 19,3 % отвечавших указали, что при определении своих трудовых действий, они отдают приоритет высокому уровню дохода.

В диссертации также дается подробный анализ так называемому базовому социальному слою, влияющему на детерминацию управления трудовой деятельностью и имеющий резкие отличия в системе социальных детерминант управления труда. Согласно ряду авторов, он охватывает более двух третей российского общества. Категории людей, входящие в данную социальную страту, обладают высоким образовательным уровнем, но имеют относительно малый экономический потенциал. Следует подчеркнуть, что-к данной . категории нашего населения, в основном.можно, отнести, так называемых, бюджетников. Доля бюджетников к 1996 г. в общей массе занятого населения составляла 51 %. Основное, что объединяет представителей базового слоя, это то, что их трудовая активность детерминируется не внутренней потребностью преобразования окружающей действительности в соответствии с собственным интересом, а все усилия направлены преимущественно на приспособление к возникающим изменениям. В то же время, формы и способы адаптационного поведения этого слоя оказывают большое влияние на ход трансформационных процессов. В диссертации также исследуются нижний и маргинальный слои российского общества.

Во втором параграфе — «Мотивационная сфера управления трудовой деятельностью, личности и механизмы ее действия в условиях обновления общества» подчеркивается, что мотивация - это система внутренних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели управление трудовым поведением человека

Основами формирования мотивации управления трудовой деятельностью являются потребности и интересы человека. Современные социологические исследования потребностей, характерных для лиц молодого возраста, нарушающих трудовое право показывает, что у большинства из них преобладают элементарные ограниченные

⁴ См. Российское предпринимательство. опыт социологического анализа. – М., 1993. С. 16

потребности, духовная сфера их неразвита, интересы в большинстве случаев примитивны и односторонни, потребности творческого характера редки. В этой связи подробно анализируется мобильность интереса, которая определяется положением субъекта, его стремлениями, влечениями и объектами этих стремлений. В то же время, интерес связан с другими компонентами мотивационной системы управления трудовой деятельностью личности — ценностными ориентациями, социальными установками и собственно побудительными мотивами, особенностями практического мышления.

Мобильность интересов не одинакова, так как одни интересы связаны с более существенными и значимыми сторонами жизни человека, другие — с менее. В этом проявляются взаимосвязь и взаимодействие интересов и ценностных ориентации в мотивационной системе управления трудовой деятельностью индивида. Из всех компонентов мотивационной системы управления трудовой деятельностью личности, наряду с практическим мышлением, интересы являются наиболее подвижными, мобильными, определяя и задавая первоначальную направленность и интенсивность подвижности всей мотивации индивида.

Интересы личности и их направленность тесно связаны с практическим мышлением. Прежде чем осуществить какое-либо трудовое действие, человек делает практический выбор, рефлексивно оценивает его, используя для этого наличные культурные ресурсы. В то же время, практическое мышление личности может базироваться на другой, отличной от предыдущей основы: ориентиром могут быть созерцательно-пассивные идеалы, исключающие выбор той или иной стратегии или же практическое мышление отягощается бесконечными колебаниями и сомнениями в собственных силах. Практическое мышление позволяет человеку строить наиболее адекватную систему трудовых действий, ориентируясь на реальную сложность объективно-субъективных условий, на проблематичность результатов, предупреждение совершения ошибок.

Следующей составляющей социокультурной мобильности в мотивационной сфере личности является мотивационная установка, которая включает в себя установки разных видов, характеризующихся различной социокультурной мобильностью, которые делятся на актуальные, динамичные, фиксированные, устойчивые, вторичные. Кроме того, различные авторы выделяют ситуационные установки, формирующиеся под воздействием ситуации: социальные, возникающие под влиянием социализации и социального опыта, идеологические и др.

Осью мотивационной системы управления трудовой деятельностью индивида является направленность интересов на ту или иную цель, обеспечивающуюся

ценностными ориентациями. Ценности, ценностные ориентиры — важнейшие разновидности моральных отношений в обществе, которые слагаются из взаимодействия внешних стимулов морального поведения, субъективной их оценки и их последующей реализации в управлении трудовым поведением. Ценностные ориентации рассматриваются автором как регуляторы трудового поведения личности.

Однако ценностные ориентации следует рассматривать в динамической форме. В тоже время, в силу опосредованности ценностных связей с потребностями личности через ценностные представления, субординация ценностей в сознании носит свободный характер. В качестве базовых могут выступать самые различные материальные, экономические, духовно-идеологические и политические явления.

Ценностные ориентации являются направляющей, движущей силой социокультурной мобильности мотивационной сферы управления трудовой деятельностью личности.

На основе анализа данной проблемы автор приходит к выводу, что в качестве структурных единиц иерархии ценностных ориентации могут быть ценности или же виды трудового поведения, как следствие работы сознания, мотивационной сферы личности. Раскрываются, что ценностные ориентации определяются иерархией доминантных видов трудового поведения. Один или несколько видов трудового поведения индивида могут выступать в качестве определяющих, преобладающих, более значимых, а остальные составляют периферийную часть или вообще отсутствуют.

Ценностные ориентации как наиболее устойчивые компоненты мотивационной сферы личности можно представить в виде системы. В то же время, эти системы состоят как из статичных, так и из динамичных элементов, которые образуют различные композиции: состоят из двух структурных единиц - типов поведения и ценностных представлений.

Таким образом, социокультурная мобильность мотивационного поля личности слагается из подвижности динамической части ценностных ориентации - (так называемая ценностная мобильность), преодолении заскорузлых догм, изменении мотивационных установок, переориентированности интересов, переменчивости способов практического мышления. Все вместе эти динамичные процессы определяют действие внутреннего мотивационного поля личности, а во взаимосвязи с социокультурным пространством представлений и объективным миром — механизм действия мотивационной сферы личности.

В «Заключении» подведены итоги проведенного исследования, обобщены наиболее существенные выводы, даны некоторые рекомендации и обозначены наиболее перспективные направления дальнейшего развития темы.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Полозко А.И. Социальные детерминанты управления трудовым поведением в контексте российских реформ / Модернизация общества и сферы социальной жизни. Сборник научных статей. - Ставрополь: Издательство Ставропольского государственного университета, 2002. Выпуск I. - 0,4 п.л.

2. Полозко А.И. Роль биосоциальных детерминант в управлении трудовой деятельностью личности в условиях трансформации общества / Социально-философские и экономические проблемы российского общества. Сборник научных трудов. - Пятигорск, 2002. - 0,6 п.л.

3. Полозко А.И. Структура управления трудовых форм поведения личности в переходный период / Социально-философские и экономические проблемы, российского общества. Сборник научных трудов. - Пятигорск, 2002. - 0,5 п.л.

4. Полозко А.И. Мотивационная сфера управления трудовой деятельностью личности и механизма ее действия в условиях обновления общества / Сборник научных трудов кафедры социально-гуманитарных наук. - Пятигорск, 2003. - 0,5 п.л.

5. Полозко А.И. Место и роль социальной детерминации в мотивации управления трудовой деятельностью индивида в условиях реформирования российского общества / Сборник научных трудов кафедры социально-гуманитарных наук. — Пятигорск, 2003. - 0,8 п.л.

6. Полозко - А.И. Детерминанты управления - трудовой деятельностью / Модернизация общества и сферы социальной жизни. Сборник научных статей. - Ставрополь: Издательство Ставропольского государственного университета, 2003. Выпуск 2. - 0,4 п.л.



Подписано к печати 24 10 2003 г
Формат 60x84/16 Бумага офсетная
1,2 усл печ л, 1,8 уч изд л
Тираж 100 экз

Издательство Пятигорского государственного
технологического университета
357500, г Пятигорск, ул 40 лет Октября, 56
Лицензия № 000341 от 24 01 2003 г

Отпечатано в типографии Пятигорского государственного
технологического университета
357500, г Пятигорск, ул 40 лет Октября, 56

- 6 5 1 5