

## СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ ЦЕННОСТИ ТРУДА

А.К. Саакян

Рассматриваются проблема ценности труда, российский подход к труду, отношение к труду европейских мыслителей.

*Ключевые слова:* труд; культура; ценность; занятость; мотивация; работник.

В настоящее время без анализа ценностно-мотивационного отношения к труду в различных системах и государствах трудно ответить на вопрос, какова ценность труда в современном обществе. Отсюда каждая культура порождает свой тип отношения к труду, его ценности, трудовой мотивации: типам, нормам, патологии и невротизации. С этой стороны, труд человека – одна из наиболее спорных междисциплинарных категорий. Так, психологи подчеркивают деятельность труда, экономисты считают труд важнейшим фактором производства, а человеческие ресурсы – наиболее ценным потенциалом национальной экономики. Физиологи рассматривают возможности человеческого организма для осуществления конкретных трудовых действий. Социологи изучают феноменологию труда на уровне социально-профессиональных групп. Для менеджера объектом управления являются другие люди, а их труд – соответственно – предметом управления [1–6].

В целом же под трудом понимается целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ. В различных идеологических системах, в разные исторические периоды понятия *труд*, отношение к труду, ценность труда, мотивация к труду были различны.

Отношение человека к труду определяется тремя главными факторами:

- совокупностью всех общественных отношений, в частности системой разделения труда;
- технологическими или функциональными особенностями содержания конкретного вида трудовой деятельности;
- структурой личности работника: содержанием и интенсивностью потребностей и за-

просов, а также индивидуальными склонностями, типом и складом характера и др.

Ценность труда означает оценку трудовой деятельности как самостоятельной терминальной или инструментальной ценности в данном обществе, его место в системе ценностей. Иногда понятие *ценность труда* используется как синоним понятия *социальная значимость труда*. В этом случае имеется в виду признание обществом ценности результатов конкретного вида труда и отражение их в приписываемом статусе представителей определенной социально-профессиональной группы.

Под мотивацией к труду понимается комплекс внутренних побуждений человека к трудовой деятельности. В российской теории и практике закрепилось разделение понятий: мотивация как комплекс внутренних побудителей (мотивов) и стимулирование как внешние воздействия (стимулы) на человека, побуждающие его к труду. В зарубежной практике используется единое понятие мотивации, внутри которой проходит разделение на внутреннюю и внешнюю.

В истории значение труда в жизни человека во многом определялось его духовным осмыслением. Изначально труд ограничивался хозяйственной деятельностью человека, а ценностное отношение к хозяйственной деятельности регламентировалось религиями.

В отечественной культуре наиболее остро эта проблема была поставлена С.Н. Булгаковым, который писал: “Хозяйство было бы невозможно и непонятно вне предположения о том, что существует трансцендентальный носитель хозяйственной функции, вносящий единство и связанность в разрозненные акты хозяйства,

их организующий. Вне предположения о таком субъекте все эти отдельные хозяйственные акты рассыпались бы, как ничем не связанные, и не интегрировались бы в единое целое, оставаясь лишь в своей обособленности”.

То или иное понимание роли сакрального в труде является определяющим при формировании экономической культуры. Эта мысль блестяще доказана М. Вебером в работе “Протестантская этика и дух капитализма”. В протестантизме был впервые обоснован сакральный характер любой экономической активности. В традиционных религиях того времени, например католичестве, трудиться, чтобы зарабатывать деньги, было не позорно, однако считалось недостойным уделять этому слишком много внимания. Человек постоянно решал вопрос: как бы при максимуме удобств и минимуме напряжения сохранить свой обычный заработок?

Г.С. Никифоров и Л.Г. Почебут отмечают, что только в протестантизме “...труд приобрел религиозное значение, стал смыслом жизни, нравственной ценностью. Труд – это призвание человека, способ приносить пользу другим людям”. М. Вебер отмечал, что именно в протестантизме возникла идея о “необходимости найти подтверждение своей веры в профессиональной деятельности”.

О труде в протестантской системе ценностей Вебер писал: “Создание рациональной профессиональной этики внутренне подготовлялось представлением о работе как деятельности исключительно для осуществления своего призвания. Главным и самым тяжким грехом считалась бесполезная трата времени”.

Протестантизм дал принципиально иное понимание отношений между человеком и Богом, “при котором труд становится абсолютной самоцелью, призванием”. Такое отношение к труду было рождено Реформацией, провозгласившей, что не молитва, а именно труд является путем к спасению. Выполняя свою работу, человек следует Божественным заповедям. Труд есть священный долг верующего человека.

Капитализм и христианство взаимосвязаны. Мы никогда не узнали бы капитализма в том виде, в котором мы знаем его сегодня, не будь протестантской революции, которая создала новую

трудовую этику. Мартин Лютер сказал, что мы должны молиться и работать – *ora et labora* (на латыни). Работа сама по себе стала благом; данью почтения; средством, укрепляющим дух и воспитывающим покорность.

Сакральный характер труда в православии может быть обозначен как служение (служба), так как только в этом термине есть то, что Вебер называл мирским аскетизмом, – отказ от земных благ ради выполнения священного долга. В России, как известно, не было протестантской революции. Близкое по содержанию понятие “служба” относилось и к церковным ритуалам, исполняемым священниками, и к ратному труду воинов, и к труду государственных чиновников, врачей, учителей, но не распространялось на предпринимательскую деятельность и на работу в промышленности. Таким образом, именно приумножение капитала, священное для протестанта, было нелегитимно в православной системе ценностей.

Принципиальное отличие православной ветви христианства от протестантизма состоит в том, что в православии приветствуется любой труд, если его конечные результаты направлены на благие дела. Православие одобряет меценатство, послушание, труд во имя коллектива или Родины, но не профессиональный труд, который никогда не являлся добродетелью, а считался проявлением гордыни, выпячиванием своей самости.

Такое отношение к труду вытекает из особого понимания православием бедности как высшего признания, проявления высшей свободы человека.

Отношение к труду в Западной Европе сложилось под влиянием католической и протестантской религий, а одновременно с этим в процессе формирования капиталистических отношений.

Европейские мыслители, обращаясь к теме труда, приходили к самым различным выводам. Философы Просвещения считали, что труд облагораживает человека, а праздность развращает. Гете, отождествляя труд и деятельность, писал: “Деятельность – это то, что делает человека счастливым, то, что, постоянно создавая благо, очень скоро божественной силой превращает во

благо само зло”. Гегель о труде на благо Родины писал: “Личность обретает свободу в выполнении долга”.

Р. Дарендорф противопоставляет друг другу понятия труд и деятельность. По его мнению, труд – это то, что человек обязан выполнять для поддержания своего существования, хочет он этого или нет. Деятельность же, напротив, является тем, что человек делает по доброй воле для раскрытия своих способностей. Г. Аммельбург понимает это так: “если нам удастся постепенно, шаг за шагом преобразовать труд в деятельность, то это и будет правильным развитием”. К настоящему моменту специфику европейского отношения к труду определяют идеи интеграции, экологии, глобализации и свободы.

Известный датский ученый-антрополог Т. Хойрупп более десяти лет работал над анализом моделей жизни. В качестве классификационного признака был использован тип занятости. Им предложены следующие модели.

**Модель 1.** В современном мире присутствует занятость не по найму, а на основе личных, родственных, дружеских и иных отношений, основанных на неформальном партнерстве. Таким образом, работают семейные фермерства, рыболовные артели, семейные предприятия. Такие организации ориентированы на простое воспроизводство и сохранились в отраслях, где до сих пор господствует уклад традиционной экономики. Для работающих на таких предприятиях не существует различия между свободным и рабочим временем. Вы никогда не свободны от работы, потому что никогда не приходите на нее и не можете с нее уйти. Для них свобода и работа – противоположные понятия.

**Модель 2.** Рядовые работники, выполняющие рутинный труд, люди, работающие в капиталистическом производстве по найму, как правило, не владеют ни средствами производства, ни достаточной квалификацией, чтобы организовать и проконтролировать весь производственный процесс. Такая рутинная работа имеет, с точки зрения работника, единственную цель – получение заработка, что позволяет ему вести осмысленную жизнь в свободное от работы время.

**Модель 3.** Менеджеры и эксперты, работающие по найму и не имеющие своей доли в капи-

тале организации. Прежде чем занять высокий пост в иерархии, менеджер проходит все уровни, доказывая свои способности и лояльность, а также приобретая дополнительную квалификацию. Суть их жизни не в том, чтобы предъявлять требования к организации и поддерживать хорошие отношения с коллегами.

Для того, чтобы когда-нибудь занять высокую ступень, им необходимо предъявлять жесткие требования к самим себе, повышать свою квалификацию, обходить коллег, которые на самом деле являются конкурентами. Наибольшую свободу он получает, продвигаясь по службе, – свободу управлять и руководить другими людьми. Он может создать консультационную фирму или исследовательский институт, если это увеличит его авторитет и предоставит дополнительные возможности продвижения в социальной структуре, но закроет эту фирму сразу, если она перестает влиять на улучшение содержания его работы, его конкурентоспособность.

Здесь понятие свободы и включенность в работу полностью определяются рабочей ситуацией и перспективами карьеры. Его увлеченность текущими делами не связана с установленным рабочим временем. Он стремится максимально эффективно использовать время для развития собственной квалификации и укрепления личных отношений, которые могут оказаться важными для его карьеры. В этой модели каждый отвечает за свою собственную жизнь. В какой-то степени у каждого есть шанс. Успех и поражение – вопрос личных возможностей. На этот тип занятости ориентировано большинство молодых людей, стремящихся получить качественное образование в нашей стране.

Общественная формация должна обязательно состоять из нескольких способов производства, каждому из которых соответствует определенная модель жизни.

США частично унаследовало протестантское отношение к труду. Американский ученый Р. Мертон установил, что основными ценностями протестантской морали в США являются полезность, рационализм и индивидуализм.

Иное ценностное отношение к труду отражено в книге Г. Форда.

Счастье и благосостояние добываются только честной работой – это естественный путь че-

ловека. Несчастья – в значительной мере следствия того, что человек пытался свернуть с этого пути. Деньги, естественно, получают в ходе полезной деятельности.

1. Если мы не в состоянии производить, то мы и не в состоянии обладать. Спекуляция – это пристойный вид воровства. Если не иметь постоянно перед глазами цели, за жадной наживы очень легко забыть о необходимости снабжать общество тем, что ему действительно нужно.

2. Человек имеет право на труд и на его результаты. Человек, заработавший свой хлеб, заработал и право на него.

3. Нет более вредного утверждения, чем то, что все люди равны. Люди различны в работе. В цивилизации нет места тунеядцам.

Г. Форд впервые высказал и воплотил идею, в соответствии с которой рабочий должен стать основой среднего класса. Следовательно, его труд должен быть вознагражден в степени, достаточной для нормального уровня потребления.

Именно в США ценность труда в значительной степени соотносится с ценностью его оплаты. «Высокая кредитоспособность – главное достоинство честного человека, а также надежного предприятия». Ли Якокка отметил один важный психологический аспект отношения к труду у демократов и республиканцев. Позиция демократов «состоит в том, что если человек работает, то он должен иметь возможность прокормить семью и дать образование детям». Республиканцы считают, что люди «нажили деньги тяжелым неустанным трудом и желают распорядиться ими по своему усмотрению».

Основа трудовых отношений в США – самоценность работы. Уволенный и безработный считаются неудачниками. Наличие у человека любой работы дает ему право на уважение в обществе.

Однако ценность работы и ценность труда неждественны друг другу. В результате успешной профсоюзной борьбы трудовые отношения в США строго регламентированы. Установлены 150 категорий работников с четко определенным перечнем обязанностей. Даже в интересах общего дела наемный работник не имеет права выйти за пределы установленных обязанностей. В результате складывается формальное отноше-

ние к труду, ограниченному контрактом. Запрет на спонтанное действие, полноценное участие в общем деле влечет за собой апатию по отношению к труду и повышенный интерес к карьерному продвижению и борьбе за новые права.

Такой подход к оценке труда и работающему человеку был характерен для эпохи индустриального капитализма. С переходом к постиндустриальному этапу, процессам глобализации и с распадом социалистической системы появились несколько моделей капитализма.

Во-первых, есть европейская модель социально-либерального капитализма с относительно сильным госаппаратом, который может и действительно осуществляет регулирование рынка. Затем существует североамериканская модель с минимальной ролью государства. Третий тип – это азиатский коллективистский капитализм, построенный на взаимодоверии и сильном госаппарате. Последняя модель – это корпоративно-мафиозный капитализм, или клептократия, которая развивается на территории бывшего Советского Союза и некоторых стран Латинской Америки.

Во-вторых, постиндустриальное общество – это общество потребления, а не труда. «Сегодня люди работают, чтобы разбогатеть, чтобы развлечься, чтобы встретить новых людей, чтобы показать себя и других посмотреть, чтобы чему-то научиться и так далее. Но они больше не работают лишь потому, что этого от них требует их мораль. Работа сама по себе не воспринимается больше как благо, а стремление работать больше не является частью человеческой природы. Мы отошли от “должен” и пришли к “хочу”.

Специфика российских реформ состоит в одновременной трансформации экономической и политической систем общества.

В.О. Ключевский считал, что нигде, кроме России, нет такой непривычки к постоянному ровному размеренному труду, но ни один европейский народ не способен столь напряженно трудиться короткое время. То есть основной особенностью российского отношения к труду признается импульсивность – смена периодов трудолюбия и абсолютной лени. Исследователи связывают эту черту с природно-климатическими условиями: долгой холодной зимой и исключи-

Типичные качества советского работника

Положительные	Отрицательные
Бескорыстие	Воровство
Гостеприимство	Пьянство
Доброжелательность	Зависть
Искренность – открытость эмоций	Подозрительность ко всему новому или иностранному: людям, технологиям
Коллективизм – “не отрываться от коллектива”, “быть как все”	Индивидуализм – “все в дом”
Покорность	Недисциплинированность
Неприхотливость к работе, пище, удобствам и условиям труда (удельные затраты на 1 рабочее место в России значительно ниже, чем на западе)	Барство – деление работы на “черную” и “белую”, руководящую и исполнительскую, пренебрежение к ряду профессий (мойщик, уборщик и др.)
Трудолюбие – способность много работать	Лень – нежелание стабильно работать, стремление иметь побольше перекуров, отложить работу на завтра
Щедрость – легкое отношение к деньгам (даже небогатые люди легко расстаются с деньгами, делая дорогие подарки)	Жадность – стремление к накопительству, образ гоголевских Плюшкина и Коробочки
Широта кругозора – обширная общая эрудиция, стремление к новым знаниям	Узость взглядов – нежелание видеть и работать на долгую перспективу, желание сиюминутных успехов

тельно коротким летом, когда на все сельскохозяйственные работы приходилось 90–100 дней.

П.И. Смирнов отмечает следующие особенности формирования отношения к труду в России: “рваный ритм” развития – чередование периодов интенсивного развития с временами “застоя”; неустойчивость положения в мире (периоды могущества и упадка); дисбаланс в развитии отдельных сфер жизнедеятельности – достижения в оборонной и космической промышленности, успехи в искусстве и науке при низком качестве жизни населения.

Эти особенности П.И. Смирнов объясняет двумя фундаментальными факторами: служебно-домашним типом цивилизации и русской сельской общиной. Служебно-домашний тип цивилизации означает, что человек может получить материальные блага и одобрение общества трудом в натуральном хозяйстве, либо на государственной службе. Домашнее хозяйство в масштабах страны означает, что производство ведется не ради прибыли, а ради обмена, что не позволяет сопоставить расходы и доходы в объективных показателях и, следовательно, препятствует формированию экономической культуры.

Государственная служба, являясь консервативной сферой деятельности, жестко регламен-

тируемая инструкциями, ставит человека перед соблазном нарушить формальные нормы и тем поднять свою социальную значимость и благосостояние или соблазнами долга, бескорыстно жертвуя своей жизнью ради идей государственности. Древнейшей и важнейшей ценностью русской сельскохозяйственной общины были сама община, выживающий в ней человек и идея справедливости как изначального равенства вне зависимости от трудового вклада. Г.С. Никифоров, П.И. Смирнов, И.О. Фатищева отмечают, что при всем вышеизложенном, “труд на Руси не был бессмысленной каторжной работой. Он был освящен высокой целью сохранения народа как носителя духовности и православия. (...) “Молись и трудись” – вот универсальное правило поведения русского человека на протяжении веков. (...) Для них было характерно отношение к труду как к общественному служению, суть которого выражалась в патриотическом характере деятельности, направленной на развитие индустрии, благо народа и процветание Отечества”.

По мнению И.В. Андреевой, российская культура стимулирует человека к труду на благо общества. Преимущество на российском рынке труда имеют работники, лучше приспособленные к коммуникационному аспекту труда. Моти-

вазия успеха в российской культуре направлена на помощь другим людям, нищелюбие, благотворительность и уравнилельное распределение материальных благ. К безработным в России принято относиться с пониманием и сочувствием, как к людям, столкнувшимся с временными трудностями. Отношение к работе выражается в формальных результатах, не для дела, а для проверяющих, широко распространено имитационное трудовое поведение. В установках коллективного труда бессознательно выражалась идея о великом перераспределении богатства.

Влияние культуры на личные качества работника можно проследить в таблице.

Наложение советской идеологии на ценностно-мотивационные аспекты российских традиций дает принципиально иную характеристику поведения и ценностей работающего человека. Необходимо учитывать, что такая характеристика дается с позиций менеджера по управлению персоналом, который является сегодня единственным лицом в организации, обладающим психологической подготовкой, позво-

ляющей давать работнику адекватную психологическую оценку.

### *Литература*

1. *Шкартан О. И.* Российский порядок: вектор перемен. – М.: ВИТА-Пресс, 2005.
2. *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования: Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Омега-Л, 2007.
3. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов / Под общ. ред. Н.И. Лапина. – М.: Academia, 2005.
4. *Радаев В. В.* Социология потребления: основные подходы // Социологические исследования. 2005. № 1.
5. *Эванс П., Раух Дж.Э.* Бюрократия и экономический рост: межстрановой анализ воздействия “веберианизации” государственного аппарата на экономический рост // Экономическая социология. 2006. Т. 7. №1.
6. *Здравомыслов А. Г.* Социология: теория, история, практика. М.: Наука, 2008.