ИССЛЕДОВАНИЕ

Кузнецова О.П.[1], **Косьмин А.Д.**[1]

[1] *Омский государственный технический университет*

Проблемы актуализации ценностного восприятия трудовой деятельности

АННОТАЦИЯ:
Рассматриваются основополагающие условия и факторы, формирующие ценностное отношение к труду и способствующие реализации личностного потенциала в процессе трудовой деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *ценностное восприятие трудового процесса, оппортунистическое поведение, личностный потенциал, самореализация личности, модель социального поведения.*

JEL: E20, E24, J00

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Кузнецова, О.П., Косьмин, А.Д. (2015). Проблемы актуализации ценностного восприятия трудовой деятельности. *Российское предпринимательство, 16*(23), 4325–4340.
doi: 10.18334/rp.16.23.2164

Кузнецова Ольга Павловна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой государственного, муниципального управления и таможенного дела, Омский государственный технический университет

Косьмин Анатолий Данилович, доктор экономических наук, профессор кафедры государственного, муниципального управления и таможенного дела, Омский государственный технический университет (kosmin.39@mail.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 29.09.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 20.12.2015

СТРАНИЦА СТАТЬИ: http://dx.doi.org/10.18334/rp.16.23.2164

(c) Кузнецова О.П., Косьмин А.Д. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Кузнецова, О.П., Косьмин, А.Д. (2015). Проблемы актуализации ценностного восприятия трудовой деятельности. *Российское предпринимательство, 16*(23), 4325–4340.
doi: 10.18334/rp.16.23.2164

Смысл труда в том, чтобы использовать энергию,
заключенную в уме, для пробуждения души.
Вивекананда

Введение

В свое время В. Вернадский и Э. Фромм определили две основные жизненные ориентации человека, соответствующие двум траекториям цивилизованного развития общества – траекторию материальной цивилизации и траекторию научной цивилизации. Это рыночная и плодотворная ориентации[1].

Рыночная ориентация, или ориентация на обладание, свойственна «экономическому человеку». Усилия индивида направлены на изменение внешних материальных условий жизнедеятельности, а не на изменение своей личности. Ценностью для него обладают те объекты, которые могут быть обращены в частную собственность. Человек следует правилу «иметь, а не быть».

Плодотворная ориентация, или ориентация на бытие, присуща «креативному человеку». Усилия человека направлены на развитие своей личности в процессе творческой деятельности, а изменения внешних условий жизнедеятельности подчинены этой цели. Ценностью для него обладают не конечные результаты деятельности в материальной или иной форме, а сам процесс творчества. Человек следует правилу «быть, а не иметь».

Смешанная ориентация отвечает обыкновенному, «среднестатистическому» человеку. В одни моменты своей жизни он демонстрирует рыночную ориентацию, а в другие – плодотворную. Человек следует правилу «и быть, и иметь». И то и другое предполагает разумную деятельность человека («назначение человека – в разумной деятельности» –Аристотель).

Труд в широком смысле слова рассматривается как в высшей степени благородное и достойное «служение», поскольку инструментальная роль труда заключается не только в качестве источника, средства существования, средства преобразования природы, создания потребительных стоимостей и добавочной стоимости, необходимых для удовлетворения потребностей человека (это относится

[1] Вернадский, В.Н. (1938). Научная мысль как планетарное явление; Эггертссон, Т. (2001). Экономическое поведение и институты.

к сфере жесткой необходимости), но, главным образом, в качестве средства развития человека, его потребностей и способностей, необходимого и достаточного условия самореализации личности (это относится к обретению свободы как источника развития). Этот целевой критерий использовался основателем автомобильной империи в США Генри Фордом для предпринимательства и предпринимательского капитала.

Труд одновременно является и целью и потребностью, поскольку без удовлетворения трудом («труд подливает масло в лампу жизни» – Дж. Беллерс) физически и умственно здоровый человек в трудоспособном возрасте вряд ли может получить полное удовлетворение от жизни, поскольку труд уже сам по себе наслаждение.

Труд – это, конечно же, прежде всего, как «дар», как исключительная возможность всестороннего развития человека, его «самосочинения» (Ф. Достоевский) и длительного сохранения физического и умственного здоровья, поскольку «прекращение деятельности всегда приводит за собой вялость, а за вялостью идет дряхлость» (Апулей).

В настоящее время во всех развитых странах происходит смена экономической парадигмы, усиление значения стадии (фазы) распределения в воспроизводственном процессе, нарастании гуманистических тенденций в теории и практике хозяйствования, когда сфера нематериальных услуг признается производственной сферой, где созидается богатство общества, а его творцом является человек, его интеллект, дух и этика, т.е. человек как многомерное биосоциокультурное существо, субъект и объект деятельности.

На смену экономическому человеку приходит человек активный – Homo activus, «обрабатывающий», «производящий» самого себя в процессе творческой деятельности.

В связи с этим отметим, что в настоящее время завершается эволюция взглядов на трудовой процесс, в котором участвуют не только субъекты и объекты, но и ценности. Пришло понимание того, что без выделения в трудовой деятельности наряду с моментом преобразования объективной действительности мира человеческой субъективности, ценностного восприятия трудового процесса многие его (процесса) черты оказываются неразличимыми.

Кузнецова, О.П., Косьмин, А.Д. (2015). Проблемы актуализации ценностного восприятия трудовой деятельности. *Российское предпринимательство, 16*(23), 4325–4340.
doi: 10.18334/rp.16.23.2164

Это можно пояснить на примере приведенной В. Сагатовским[2] притчи о трех каменотесах, которые ежедневно с восхода до заката солнца возили камни на тачках. На вопрос прохожего, что они делают, один ответил: «Не видишь разве, камни вожу». «На хлеб зарабатываю», – сказал второй. А третий ответил: «Храм строю». Если сводить деятельность только к преобразованию действительности, все три каменотеса неразличимы в силу выполнения одной и той же работы. С позиции же ценностного восприятия работы и человеческого смысла, речь идет о трех разных видах деятельности.

Разное ценностное восприятие самого образа трудовой деятельности является основанием разных форм поведения, принципов поведения, объяснение которых стало основной задачей неоинституционализма, его ключевой концепцией является концепция оппортунистического поведения.

Элементы оценки оппортунистического поведения работников содержатся в неоинституциональной теории контрактов, теории «принципала – агента», которая описывает установление агентских отношений между доверителем (лат. principal), делегирующим некоторые права (например право использования ресурсов) агенту, обязанному в соответствии с формальным или неформальным контрактом представлять интересы доверителя в обмен на вознаграждение того или иного рода. В этой теории два типа неформальных ограничений: степень неопределенности (несовершенство предвидения) и асимметричность информации.

Термин «оппортунистическое поведение» был введен О. Уильямсоном и представляет различные случаи лжи, обмана, мошенничества, воровства и т.д. *(Фитц-енц, 2006; С. 128)*.

В центре внимания исследователей оказались пока две основные формы послеконтрактного (ex-post) оппортунистического поведения агента – «отлынивание» (shirking) и «вымогательство» (holding-up), и три формы оппортунистического поведения принципала: занижение оценки работника, большой объем работ и личные симпатии.

Все факторы, от которых зависит степень оппортунистического поведения, делятся на две большие группы:

1) внутренние, или личностно-психологические факторы;

[2] Тейлор о тейлоризме. – Л.; М.: Техника управления, 1931.

2) внешние по отношению к работнику факторы:

а) корпоративная культура, т.е. система формальных и неформальных норм и правил, регламентирующих поведение работников внутри организации;

б) численность и состав «команды» или группы, система отношений в группе;

в) система денежного стимулирования и система неденежного поощрения;

г) система наказания *(Косьмин, 2012)*.

Основная причина оппортунистического поведения работников заключается не в ослаблении системы стимулирования, а в отсутствии стимулирования «труда трудом». Речь идет о несовпадении границ налагаемых друг на друга моделей – модели рабочего места как социотехнической реальности и модели работника как чрезвычайно сложного биосоциокультурного субъекта действий в пространстве мира труда.

Каждый работник должен стимулироваться такой реальной совокупностью элементов этого микромира труда, к которой он генетически, эмоционально, нравственно, психологически подготовлен и которая (совокупность) позволит ему самореализоваться, реализовать в полной мере все свои способности в сфере трудовой деятельности. И, следовательно, проблема противоречивого взаимодействия принципала и агента может быть решена при одном непременном условии, а именно при условии достаточного знания об агенте, на основании которого принципал определяет адекватную ему (точнее, его способностям, склонностям и потребностям) «нишу» в совокупности рабочих мест. Только таким образом удастся замотивировать работника на честный и добросовестный труд (по крайней мере, удастся минимизировать всплески оппортунизма) *(Косьмина, 2008d)*.

В нашей лишенной всякой цензуры экономической литературе постоянно обосновываются так называемые новые подходы к исследованиям, «связанным с изучением роли человеческого фактора». Но роль человеческого фактора вторична относительно всех его атрибутивных свойств и признаков. В первую очередь, как говорил непревзойденный основоположник научного менеджмента Ф. Тейлор, объектом научного изучения становится работающий человек (до Тейлора всем организаторам производства казалось, что они его знают). Он задолго до неоинституционалистов предвосхитил формы

Кузнецова, О.П., Косьмин, А.Д. (2015). Проблемы актуализации ценностного восприятия трудовой деятельности. *Российское предпринимательство, 16*(23), 4325–4340.
doi: 10.18334/rp.16.23.2164

недобросовестного отношения работников к исполнению своего долга (в современной терминологии – формы их оппортунистического поведения) и предложил простую, но гениальную схему взаимоотношений между работодателем (принципалом) и наемным работником (агентом)[3].

«При системе научного менеджмента, – писал Тейлор, – мы производим определенное и тщательное исследование каждого рабочего». Это необходимо для того, чтобы каждому работнику найти «такое дело, в котором он будет первоклассным»[4]. Более того, «при системе, индивидуализирующей каждого отдельного рабочего, вместо того, чтобы грубо увольнять рабочего или понижать оплату в том случае, если он не работает как надо, ему дают надлежащее время и помощь, чтобы сделать его приспособленным к данному виду работы, или же переводят на другую работу, для которой он приспособлен лучше физически или духовно» *(Фитц-енц, 2006; С. 163)*.

По Тейлору, наиболее оптимальный вариант повышения производительности труда состоит (или заключается) в том, чтобы совместить или наложить друг на друга две модели: модель рабочего места, т.е. основные его «требования» к человеку, и модель человека, т.е. уровень его притязаний, «требований» к рабочему месту, способности, психофизиологические и антропологические характеристики человека, его потребности. Чем больше модель рабочего места соответствует модели работника, его склонностям и психофизиологическим особенностям, тем с большим энтузиазмом он трудится *(Косьмина, 2008d)*.

Следовательно, необходима развернутая информация о квалификации и совокупности рабочих мест по их «способности» удовлетворять потребности различных типов работников (степень развития и уровень удовлетворения которых должны постоянно выявляться – в их познании огромная созидательная сила) на основе анализа карт учета социально-экономической эффективности рабочих мест. Это во-первых.

Во-вторых, необходима информация об адекватной вербальной конструкции рабочего места, моделирующей конкретные характеристики различных параметров самого процесса труда.

[3] Тейлор Ф.У. Научная организация труда. – М.:1925.
[4] Там же, с. 109.

В-третьих, необходимо иметь информацию и о модели различных типов личности, имеющих разные уровни притязаний к труду, разные ценностные ориентации в труде, о модели, которая должна быть дополнена всесторонней паспортизацией всех работников, в том числе и в первую очередь работников творческих профессий, на основании которой станет возможным формирование адекватной системы показателей, в комплексе характеризующих их потенциал и меру трудового вклада каждого из работников в конечный продукт.

Только на основе всестороннего учета потенциала личности, степени ее соответствия рабочему месту, должности можно исключить ошибки при первоначальном включении людей в сферу трудовой деятельности, а также при последующем ее перемещении. Имея надежный инструмент систематической оценки совокупного потенциала каждого работника, легко осуществить реализацию высшего принципа социальной справедливости, когда все надежды у каждого из нас будут не на оклад, а на непрерывный рост личного вклада в общее дело *(Сагатовский, 1981)*.

Речь идет о развитии, самореализации личности безотносительно к тому, какую из трех основных, заданных Создателем социальных ролей она (личность) исполняет: а) трудовую, б) семейную или в) досуговую. А поскольку трудовая деятельность является важнейшей формой жизнедеятельности человека как личности, постольку самореализация личности должна изначально произойти (осуществиться) в непосредственном процессе труда *(Там же)*.

«Цель человека, – писал Фромм, – быть многим, а не обладать многим» *(Эггертссон, 2001; С. 44).* Чем более развит человек, тем большее значение в его жизни имеет бытие, время жизни, в течение которого он достигает высшей ступени общего благосостояния, частью которого выступает экономическое благосостояние.

А. Пигу – автор теории экономического благосостояния – признавал, что «экономическое благосостояние не служит барометром или показателем благосостояния в целом» *(Косьмин, 2012; С. 75)*. Он имел в виду стремление человека к творческой деятельности, к реализации всех своих потенциальных способностей, но, конечно, уже на базе удовлетворенного стремления человека к обладанию, на базе достигнутого определенного экономического благосостояния, которое в структуре благосостояния «целостного» очень масштабно и интенсивно «теснится» благосостоянием креативным.

Кузнецова, О.П., Косьмин, А.Д. (2015). Проблемы актуализации ценностного восприятия трудовой деятельности. *Российское предпринимательство, 16*(23), 4325–4340.
doi: 10.18334/rp.16.23.2164

Человек может быть описан и описывается по-разному определенной системой личностных потенциалов. Однако самым распространенным представлением о личности является представление как о совокупности пяти потенциалов:

– гносеологического (познавательного);
– созидательного (творческого) ;
– аксиологического (ценностно-ориентированного);
– коммуникативного («общенческого»);
– эстетического (частью которого является художественный потенциал).

Личностный потенциал не есть сумма указанных пяти горизонтов, а есть сверхсуммативное единство, синергия которых (горизонтов) и обусловливает высокий эммержентный эффект личности.

Личностный потенциал принципиально отличается от потенциала социальных систем не только содержанием, но и методами исследования (этнический, военный, промышленный и т.д.).

В работе *(Мельников, 2007)* О.Н. Мельников доказывает факт того, что «деятельность человека (прежде всего, воплощенная в его труде) – есть генерирование (проявление) генно-социальной составляющей его творческой энергии (созидательных действий) для достижения требуемых экономических результатов» и то, что чрезвычайно высока ответственность государства и предпринимателей, управляющих ростом экономики с помощью развития социальной составляющей творческой энергии экономически активных людей.

Потенциал относится к сфере возможного. Но возможности не могут бесконечно накапливаться. Полностью или частично они должны превращаться в действительность, т.е. реализовываться в человеческой деятельности: материальной, духовной, политической, научной, культурной и т.д.

Наличие потенциала еще ничего не говорит о том, насколько полно он будет реализован. Не только для формирования, но и для реализации потенциала нужны условия, которые могут быть и благоприятными, и неблагоприятными.

Каким же образом «наладить» процесс самореализации личности, реализации ее совокупного потенциала? Каковы условия достижения высшей ступени ее (личности) благосостояния?

Вопрос в общей постановке крайне сложен, прежде всего, своей нелинейной многокомпонентностью, поскольку даже в самом упрощенном рассмотрении самореализация личности зависит:

I) от двух внешних факторов:

1) востребованности личности;

2) условий для ее развития.

II) от двух внутренних:

1) природой предзаданности человека, его генетического фона;

2) той части его личностных свойств, которые приобретаются, формируются и развиваются в процессе самореализации.

При этом каждый из четырех компонентов взаимосвязан с тремя остальными (это и есть нелинейность) *(Косьмина, 2008c)*.

Для анализа такого комплекса необходимо вычисление каждой составляющей для детального рассмотрения с последующим синтезом – заключением о состоянии процесса самореализации личности.

Одним из самых значимых социальных эффектов реформирования экономики в 90-х годах XX века явился массовый «сход» наиболее квалифицированных, креативных и дееспособных работников с рабочих мест в организациях и на предприятиях, где им не смогли обеспечить полноценную работу и соответствующую профессионализму заработную плату, в торговлю и сферу услуг. А когда начался долгожданный подъем, то выяснилось, что оставшийся на заводах и фабриках персонал оказался неспособным ни на интенсивный труд, ни, тем более, на инновации.

Речь идет о подтверждаемой многочисленными исследованиями эрозии трудовой деятельности. Это не просто стремительное падение трудовой дисциплины, что, естественно, вызывает огромное беспокойство, но это – мотивационная катастрофа, вполне осознанная переориентация с созидания на сугубо потребительское добывание, потеря активности, самодисциплины как нравственного стержня и, как следствие, – умения и желания одержимо и самозабвенно работать. К сожалению, до сих пор мало что делается для того, чтобы нейтрализовать симптомы «трудового паралича», апатии и цинизма *(Косьмина, 2008b)*.

За годы реформирования в сфере труда произошло сужение и обеднение трудовой мотивации, снижение профессионализма и стремления к саморазвитию. По данным обследований ВЦИОМ, около 80% работников в России имеют деградированное трудовое сознание, из

Кузнецова, О.П., Косьмин, А.Д. (2015). Проблемы актуализации ценностного восприятия трудовой деятельности. *Российское предпринимательство, 16*(23), 4325–4340.
doi: 10.18334/rp.16.23.2164

которого вытеснено многое, что имеет отношение к общественно полезному труду, профессиональному самосовершенствованию и даже к пониманию необходимости интенсивно работать из-за приличного заработка.

По объективной логике преобразований в России на смену базовой поведенческой модели советского человека – пассивному, дисциплинированному подчинению навязанным извне правилам и вышестоящей воле – должна была оформиться новая модель личного и социального поведения – самостоятельной деятельности и свободной судьбы. Пока же российский социум продолжает воспроизводить ту же модель жизненного поведения, что и раньше. Результатом являются социальная апатия и конформизм, сдерживание инициативы, несвобода экономического, психологического и других планов. Это главная причина расслоения между ограниченным количеством руководителей и предпринимателей и всеми остальными – пассивным и бедным населением.

Доминирующим мотивом трудовой деятельности в настоящее время является исключительно материальный, окончательно лишенный ценностного, аксиологического восприятия этого воистину загадочного мира труда.

Большинство наших предпринимателей не обременены патерналистской заботой о своих наемных работниках. Похоже, они выстраивают свои отношения с наемными работниками в соответствии с максимой Этьена де Ла Боэси, сформулированной им в его «Рассуждениях о добровольном рабстве»: «не нужно ничего отнимать у него, нужно только ничего ему не давать». Поэтому неудивительно, что работники цинично отзываются о своем руководстве, нарушают дисциплину, вредят и воруют *(Косьмина, 2005).*

В то же время в слоях, претендующих на социальное лидерство, господствуют выставленная напоказ роскошь, дешевый купеческий размах, плохо скрываемое презрение к созидательному труду, к народу и стране в целом. Такое становится возможным только в стране неограниченных возможностей обогащения за счет грабежа народа (единственная постсоциалистическая страна, «вырастившая» олигархов, для которых Россия не родная страна, а только территория свободной охоты).

В современной России сообщество работодателей делится на две диаметрально противоположные группы. *Первая* – это владельцы бизнеса, разбогатевшие благодаря своему незаурядному интеллекту, талантам, изобретательности, креативности. Это, как правило, капиталисты-новаторы.

Вторая группа – это владельцы бизнеса, разбогатевшие в результате использования (материализации) социального капитала, в частности, тесных связей и социальных контактов с прежними советскими и «новыми» российскими властными структурам (для многих бывших комсомольских и партийных работников для этого понадобилась элементарная сообразительность как выродившаяся форма интеллекта). Многие получили доступ к власти и богатству через родственников и друзей с учетом их места в должностной иерархии. Дальнейшее процветание этих работодателей, внезапно и неожиданно разбогатевших (один из олигархов цинично признался, что для него богатство упало с неба), связано с эксплуатацией и унижением окружающих.

В эту группу, как правило, входят капиталисты-хищники оппортунистического мировоззрения. Они наделены хищническим инстинктом накопления богатства, в том числе за счет перераспределения того, что накоплено другими, путем широкомасштабного грабежа чужой собственности и государственных доходов. Для них характерны циничные установки по отношению к налогам (лучше их не платить, а если платить, то по минимуму), к оплате наемного персонала (лучше недоплатить), к воспроизводственному процессу (не следует тратиться на техническую модернизацию и обновление продукции) *(Косьмин, 2012; Косьмина, 2008с)*.

Первые видят в работающем персонале прежде всего людей, единомышленников, партнеров, вторые – средство для личного обогащения, объект для выжимания пота, неудобный, но обязательный «человеческий фактор», создающий вожделенную «добавочную стоимость». Поэтому персонал и подвергается беспощадной эксплуатации, опускается до рабского повиновения работодателю, который в случае протеста или требования повышения заработной платы может уволить, освободив рабочее пространство, например, для непривередливых китайцев *(Сагатовский, 1981)*.

Кузнецова, О.П., Косьмин, А.Д. (2015). Проблемы актуализации ценностного восприятия трудовой деятельности. *Российское предпринимательство, 16*(23), 4325–4340.
doi: 10.18334/rp.16.23.2164

Многие работодатели, процветающие за счет высокой степени эксплуатации наемных работников, «всем сердцем верят, что рядовой сотрудник не намного умнее голубей Скиннера, которые, чтобы получить хлебные крошки, научились долбить клювом рычаг. Они полагают, что проблема будет решена, если обеспечить людям ощутимый стимул, некий эквивалент хлебных крошек. Однако их «вкус» не имеет значения: голубь, который не знает, какой рычаг долбить, не получит ничего»[5].

Между тем признанный авторитет предпринимательства Генри Форд I писал в свое время: «Если вы требуете от кого-нибудь, чтобы он отдал все свое время и энергию для дела, позаботьтесь о том, чтобы он не испытывал финансовых затруднений. Это окупается»[6]. Действительно, если человек не озабочен финансовыми проблемами, он переключает колоссальное количество сэкономленной энергии на достижение высоких трудовых показателей.

Процесс самореализации личности, как уже отмечалось, жестко детерминирован двумя внешними факторами – *востребованностью и условиями для ее развития* (иначе говоря, для реализации способностей необходимы возможности, обеспечение которых есть прерогатива государства). Истории, однако, известен экстремальный вариант, когда сильная личность сама для себя выбирает факторы своей самореализации.

Речь идет о незаурядном строителе – мало кому известном французском почтальоне Шевале, который в свои 43 года начал строить дворец в свободное от работы время. В течении 13 лет он возил камни на строительство «храма», концептуального дворца. В 1969 году «Идеальный дворец почтальона Шеваля» получил официальный статус исторического памятника. Бесполезное с точки зрения общественной оценки занятие Шеваля в итоге материализовалось, символизируя его уникальные способности *(Косьмина, 2005)*.

В развитых странах (США, Японии и др.) высокий потенциал работников востребован в полной мере, и порукой тому – новая парадигма технологического способа производства. Возросли инвестиции в человеческий капитал – не только в сферу

[5] Фромм, Э. Иметь или быть? М.:Прогресс, 1986.
[6] Тейлор Ф.У. Научная организация труда. – М.:1925.

профессиональной подготовки, но и в производственную, отвечающую атрибутивным качествам работающего человека.

В России же пока еще инвестиции в технику и технологию недостаточно эффективны, а до парадигмального сдвига способа производства далеко. Инвестиции в человеческий капитал (особенно в период реформ) резко сократились. Персонал рассматривается не как важнейший экономический ресурс, а как фактор, обладающий способностью производить добавочную стоимость, т.е. как наемная рабочая сила, которой не «светит» ни цивилизованный уровень заработной платы, ни светлые, уютные эстетические лаборатории труда, в которых возможны процессы «самосочинения» и самовыражения человека как личности.

В период неустройства большое количество людей, привыкшее к тоталитаризму, к этому своеобразному общественному «прокрустову ложу», ограничивающему все мыслимые «телодвижения» по вектору жизнедеятельности социума, чувствуют себя растерянными и обездоленными и тянутся назад, в прошлое.

Страстный борец за свободу, революционер-демократ Александр Герцен говорил: «Нельзя людей освободить в наружной жизни больше, чем они освобождены внутри…» Как ни странно, но опыт показывает, что народам легче выносить насильственное бремя рабства, чем дар излишней свободы»[7].

Свобода – это простор для сильного, способного воспользоваться свободой. Но свобода должна быть уравновешена законностью, справедливостью, защитой слабого. Если этого нет, то свобода сильных становится бичом слабых.

Следует напомнить о том, что к началу 90-х годов модель догоняющего развития на основе индустриализации и традиционных ценностей исчерпала себя. Дальше для постиндустриального развития требовались свобода, индивидуализм, которых, например, в восточноазиатской культуре не было. Традиции, обусловившие так называемое «японское чудо», теперь стали тормозом.

В современном мире более продуктивны высокий уровень доверия, этическая система, обычно связываемая с религией (предпочтительнее с протестантской, чем с католической), демократия как способ реализации власти, трудолюбие, образование, склонность к

[7] Герцен, А.Н. К старому товарищу. *Утопический социализм*. М.,1982

инновациям, сбережениям, одобрение прибыли как выражение успеха. Восточная Европа, несколько десятилетий пребывавшая в составе социалистического блока, уже демонстрирует изменение системы ценностей под воздействием сильных интеллектуальных и нравственных лидеров. Например, один из самых знаковых лидеров постсоциалистических стран, чешский экс-президент Вацлав Гавел (при коммунистах за свои взгляды сидел в тюрьме) каждую субботу выступал со своими обращениями к нации, напоминая людям о морали. Чешский президент постоянно повторял: «Политика и нравственность совместимы. Кто считает, что политика – грязное дело, тот из политики должен уйти».

Полезно напомнить, что среди иерархий человеческих ценностей священное писание на первое место ставит «венец правды»: «Подвигом добрым я подвизался, течение совершил, веру сохранил, а теперь готовится мне венец правды, который даст мне Господь...». И вот с ним-то дела у нас в стране, начиная с верхних эшелонов власти и кончая властью руководителей организаций, обстоят очень плохо. Циники говорят, что природа власти такова, что она просто не может жить без лжи. «Правда настолько драгоценна, что ее должен сопровождать эскорт лжи», – любил повторять У. Черчилль.

А правда, рассматриваемая в контексте исследуемой в работе проблемы, такова.

В стране мало что делается для того, чтобы усилить напряжение труда в сложном для страны процессе обретения устойчивости и стабильности, чтобы нейтрализовать симптомы «трудового паралича», апатии и цинизма. Речь идет, как уже отмечалось, о подтверждаемой многочисленными исследованиями эрозии трудовой деятельности. Это не просто стремительное падение трудовой дисциплины, что, естественно, вызывает огромное беспокойство, но это – мотивационная катастрофа. В результате складывается ситуация, когда не нужно ничего отнимать у людей высоких (и не только высоких) ценностных ориентаций в труде и имеющих уникальные (и не только уникальные) способности, нужно только ничего им не давать: ни инициативы, ни творческой работы, ни заработной платы, ни общественного признания, ни наград и т.д. И к ним придет осознание своего, по сути, рабского положения, а жестко детерминированная потребность в самореализации «выльется» в бесполезное с позиции текущей общественной оценки

занятие Шеваля *(Косьмина, 2008b)*. (Любимое у Л.Н.Толстого высказывание – «Рабство принижает людей до любви к нему»).

Заключение

Государство должно создать неограниченные возможности трудиться, поскольку только достойная аксиологическая работа и занятость являются фокусом социальной защиты населения и его качественного совершенствования. «Без труда человек не может жить, развращается и превращается в зверя» (Ф. Достоевский). Именно поэтому обеспечение ценностно воспринимаемой и достойной работы для всех, а не экономический рост как таковой или даже не просто создание рабочих мест, должно быть поставлено во главу угла при разработке социальной и экономической политики государства.

Релевантной проблемой для дня сегодняшнего является и необходимость «размещения» в социальной политике государства объективно обусловленной ею специфической подсистемы – политики активного старения. Ее реализация обеспечит право людям пожилого возраста оставаться в рядах армии труда на тех статусных позициях, которые адекватны их способностям, возможностям и предпочтениям. Необходимо позаботиться о продлении срока амортизации накопленных ими знаний, опыта и мастерства, смягчая неослабевающее давление (антигуманное и бесперспективное), оказываемое на этих «седых воротничков» под лозунгом, родившемся в годы социалистического строительства, – «уступать дорогу молодым», поскольку «молодым везде у нас дорога, а старикам везде у нас почет».

В Японии, например, поступают иначе, используя этот «даровой» ресурс, наиболее эффективный с точки зрения соотношения затрат на его поддержание и достаточных ощутимых результатов. Несмотря на то, что «к старости недостатки ума становятся все заметнее, как и недостатки внешности» (Франсуа де Ларошфуко), старость имеет право на уважение, имея в виду накопленный (и с годами не уменьшающийся) опыт, «…сын ошибок трудных…» (Пушкин А.С.), в котором нуждается молодежь.

В сфере труда «седые воротнички» выполняют двоякую роль, две функции:

1) как «блага высшего порядка», эксклюзивного средства производства (основного капитала, по выражению Маркса), подвергающего профессиональной «обработке», профессиональному обучению вновь вовлеченных в процесс труда, воспитанию ценностного

восприятия труда как высшего блага-наслаждения («для людей работа является наслаждением» – Эзоп);

2) как «блага низшего порядка», готового к употреблению «благами высшего порядка», т.е. средствами производства в их классической ипостаси *(Косьмина, 2005)*.

ИСТОЧНИКИ:

Косьмин, А.Д. (2012). *Природа и эволюция капитала как категория развития*. М.: Экономика.

Косьмина, Е.А. (2005). Разрушительно-созидательная миссия пассионариев. *ЭКО. Всероссийский экономический журнал, 10*, 170-178.

Косьмина, Е.А. (2008a). Трудовой процесс и самореализация личности. *Человек и труд, 4*, 49 - 51.

Косьмина, Е.А. (2008b). Человеческий фактор реформ. *ЭКО. Всероссийский экономический журнал, 6*, 130 – 138.

Косьмина, Е.А. (2008c). Условия институализации ценностей человеческой личности. *Российское предпринимательство, 4*, 38-42.

Косьмина, Е.А. (2008d). К проблеме управления потенциалом персонала. *Управление персоналом, 20*, 42-44.

Мельников, О.Н. (2007). Роль и ответственность социальных отношений в управлении творческой энергией субъектов рынка. *Креативная экономика, 7*, 3-9.

Сагатовский, В. (1981). Общественные отношения и деятельность. *Вопросы философии, 12*, 79-90.

Уильямсон, О.И. (1996). *Экономические институты капитализма: формы, рынок и отношенческая контракция*. СПб: Лениздат: CEVPress.

Фитц-енц, Як. (2006). *Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала*. М.: Вершина.

Эггертссон, Т. (2001). *Экономическое поведение и институты*. М.: Дело.

Olga P. Kuznetsova, Doctor of Science, Economics, Professor, Head of the Chair of State and Municipal Administration and Customs Affairs, Omsk State Technical University
Anatoliy D. Kosmin, Doctor of Science, Economics, Professor, Professor of the Chair of State and Municipal Administration and Customs Affairs, Omsk State Technical University

The problems of actualization of labor perception through the prism of values

ABSTRACT:
The article discusses basic conditions and factors forming a person's perception of labor through the prism of values and facilitating self-actualization in the process of work.
KEYWORDS: labor perception through the prism of values, opportunistic behavior, personal potential, person's self-actualization, social behavior model