познай себя

условия институционализации ценностей человеческой личности

Окончание. Начало в *«кэ»* № 3/2008

Основная методологическая ошибка исследователей внутрифирменного оппортунизма заключается как в традиционно зауженном понимании трудовой деятельности, так и в игнорировании человеческих ценностей, потребностей и желаний. Рассматриваемая зависимость уровня оппортунизма агентов от внешних по отношению к ним факторов исключает из поля зрения важнейший поведенческий мотив – когнитивно-ценностное и психологическое восприятие субъектом деятельности всей совокупности свойств субъектно-объектной реальности этого «загадочного» мира труда.

Косьмина Е.А.
канд. эконом. наук, доцент кафедры «Экономическая теория» Омского государственного технического университета

Объективные свойства таких элементов реального процесса труда, как оборудование (средства труда), предметы труда, производственный персонал, преломляясь через призму ценностных ориентаций работника, обретают в рамках конкретного трудового процесса разную значимость, ценность для различных по своему совокупному интеллектуальному и духовному потенциалу работников. Следовательно, трудовой процесс как ядро производственного процесса вообще является не только (и не столько) технико-организационной, сколько социальной реальностью, его социально-культурным фоном (нормы, принципы, ценности, традиции, представления работников).

Можно упрекнуть представителей научного сообщества в том, что они не работают с эмоциональными и духовными ресурсами организации, не имеют информации о ценностях, потребностях, желаниях своих респондентов, особенностях и характере восприятия ими трудовой сферы. Именно последнее –

ценностное восприятие трудового процесса, трудовой сферы – и определяет два типа поведения участвующих субъектов – честное, добросовестное или оппортунистическое. В результате чего делаются скоропалительные выводы относительно изменения пропорций между числом *Homo economicus* и *Homo institutius* в пользу последних*. Для России, по-видимому, преобладающим остается тип *Homo economicus*, хотя в системе традиционных русских ценностей труд рассматривается не только как источник благополучия, как совокупность полезных действий, но и как проявление духовной жизни (ценность русского народа – соборность, общность или артельность, безусловно, антиномична: с одной стороны, в общинном характере труда проявляются такие благородные черты, как кооперация и взаимопомощь, с другой – за ними прячется та самая пушкинская «задумчивая лень» («мы ленивы и нелюбопытны»), когда человек считает, что надо «не высовываться», что все для него должна сделать социальная среда или Господь Бог). Часто недостает человеческой *честности*, что наиболее отчетливо проявляется во времена перемен и испытаний.

Однако за годы реформирования в сфере труда произошло сужение и обеднение трудовой мотивации, снижение профессионализма и стремления к саморазвитию. По данным ВЦИОМа, около 80% работников в России вообще имеют деградированное трудовое сознание, из которого вытеснено многое, что имеет отношение к общественно полезному труду, профессиональному самосовершенствованию и даже к пониманию необходимости интенсивно работать ради приличного заработка.

основная методологическая ошибка исследователей внутрифирменного оппортунизма заключается в традиционно зауженном понимании трудовой деятельности

* Бессмертен принцип Пьера К. де Бомарше: «Нужно не быть, а казаться!». Отсюда и доктрина институционального человека, имеющего в России якобы историко-географические и социально-культурные корни (благополучно сгнившие в период олигархического капитализма)

за годы реформирования в сфере труда произошло сужение и обеднение трудовой мотивации, снижение профессионализма и стремления к саморазвитию

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 био-социо-культурного 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, стало быть, 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 мотивировать работника на честный и добросовестный труд (по крайней мере, удастся минимизировать всплески оппортунизма).

В нашей немереной, лишенной всякой цензуры экономической литературе то и дело 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 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).

«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» [5, С. 109]. 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» [6].

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, то есть 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.

Следовательно, необходима развернутая информация о квалификации 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*, нужна информация о конструкции рабочего места, моделирующей конкретные характеристики различных параметров самого процесса труда. *В-третьих*, важны сведения и о модели различных типов личности с различными уровнем притязаний

роль человеческого фактора вторична относительно всех его атрибутивных свойств и признаков

к труду, ценностными ориентациями. Такая модель должна быть дополнена всесторонней паспортизацией всех работников, в первую очередь работников творческих профессий, на основании которой станет возможным формирование адекватной системы показателей, характеризующих их потенциал и меру трудового вклада каждого 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.

Речь идет о развитии, самореализации личности безотносительно к тому, какую из трех основных социальных ролей она (личность) исполняет: а) трудовую, б) семейную или в) досуговую. А поскольку трудовая деятельность является наиважнейшей формой жизнедеятельности человека как личности, постольку самореализация личности должна изначально произойти (осуществиться) в непосредственном процессе труда. «Цель человека, – писал Э. Фромм, – быть многим, а не обладать многим» [8, 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» [4, С. 75]. Он имел в виду стремление человека к творческой деятельности, к реализации всех своих потенциальных способностей, но конечно же уже на базе удовлетворенного стремления человека к обладанию,

чем больше модель рабочего места соответствует модели работника, его склонностям и психофизиологическим особенностям, тем с большим энтузиазмом он трудится

на базе достигнутого определенного экономического благосостояния, которое в структуре благосостояния «целостного» очень масштабно и интенсивно «теснится» благосостоянием креативным.

В современных условиях «методологического индивидуализма», ориентированного на распознание и использование совокупного потенциала каждого из нас, очень остро актуализируется проблема самореализации личности каждого.

Человек может быть описан и описывается поразному определенной системой личностных потенциалов. Однако самым распространенным является представление о личности как о совокупности пяти потенциалов: гносеологического (познавательного), созидательного (творческого), аксиологического (ценностно-ориентированного), коммуникативного («общенческого») и эстетического (частью которого является художественный потенциал). Личностный потенциал не есть сумма указанных пяти горизонтов, а есть сверхсуммативное единство, где синергия горизонтов обусловливает высокий эмерджентный эффект личности.

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

Потенциал относится к сфере возможного. Но возможности не могут бесконечно накапливаться. Полностью или частично они должны превращаться в действительность, то есть 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, реализацию ее совокупного потенциала?

наличие потенциала еще ничего не говорит о том, насколько полно он будет реализован

Вопрос об общей постановке сложен, прежде всего, своей нелинейной многокомпонентностью, поскольку даже в самом упрощенном рассмотрении самореализация личности зависит от двух внешних факторов (востребованности личности и условий для ее развития) и двух внутренних: природной предзаданности человека, его генетического фона и 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).

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

Литература

1. Сагатовский В. Общественные отношения и деятельность // Вопросы философии, 1981, №12, С. 85.
2. Попов Е.В., Симонова В.Л. Эндогенный оппортунизм в теории «принципала-агента» // Вопросы экономики, 2005, №3, С. 56.
3. Попов Е.В., Симонова В.Л. Эмпирическая оценка теории «принципала-агента»: Пленарные доклады // VI Международный российско-китайский симпозиум «Государство и рынок». – Екатеринбург: 2005, С. 69-77.
4. Пигу А. Экономическая теория благосостояния. Т.1. – М.: Прогресс, 1985.
5. Тейлор о тейлоризме. – Л.; М.: Техника управления, 1931.
6. Тейлор Ф.У. Научная организация труда. – М.: 1925.
7. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: формы, рынок и отношенческая контракция. – СПб.: Лениздат: CEV Press, 1996.
8. Фромм Э. Иметь или быть? – М.: Прогресс, 1986.
9. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты. – М.: Дело, 2001.

КЭ