

УДК 316.4

## ДЕСОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ТРУДОВОМ ПРОЦЕССЕ

© 2012 г.

*А.П. Бафанов*

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

abafanov@mail.ru

*Поступила в редакцию 10.06.12*

Проанализирована управленческая идеология производственных предприятий. Раскрыт процесс десоциализации личности и показаны его причины. Предложен способ преодоления десоциализации личности.

*Ключевые слова:* социализация личности, десоциализация личности, трудовые отношения, техноцентризм, антропоцентризм, корпоративная культура.

Производительный труд как основной фактор экономического и социального развития в современном российском обществе теряет свою социализирующую роль. На производственном предприятии сотрудник становится лишь одним из ресурсов, а его личностные характеристики и профессиональные возможности учитываются только для организации процесса увеличения прибыли. Судьба самой личности в этом случае игнорируется, вследствие чего резко сократился приток молодых специалистов и сократилось число профессиональных училищ. В результате основная часть высококвалифицированных рабочих постарела, средний возраст теперь достигает 53–55 лет [1], так как снижается интерес молодого поколения к производительному труду. На самом предприятии возникают острые конфликты, затрудняющие процесс социализации личности рабочего.

Каковы же причины десоциализации личности рабочего в трудовом процессе современного российского общества?

### *Техноцентризм в десоциализации личности*

Ещё в 70-х годах Л.П. Буева при объяснении процесса социализации выделила две концепции организации труда: «В сфере организации труда существуют и конкурируют между собой две концепции: техноцентристская и антропоцентристская» [2]. Одна из них в трудовом процессе по своему содержанию ведет к десоциализации личности. Более подробно рассмотрим каждую из концепций.

*Техноцентристская концепция* ориентируется на преимущественное и опережающее развитие технических и технологических компонентов. Она стремится добиться полной формализации производственного процесса, создать

максимум безлюдных технологий. В этой ситуации оправдан так называемый электронный тейлоризм, находящий воплощение в отчуждении знаний и информации, в формализации управления и нацеленный на максимальное трудосбережение и выталкивание живого труда, что, понятно, не вызывает позитивной реакции людей, занятых на производстве.

*Антропоцентристская концепция* нацелена на сохранение и рациональное использование живого труда. Она учитывает процесс отмирания старых видов труда или их модернизацию, появление новых, сокращение времени работы с сырьем и материалами. Но особое значение имеет процесс, связанный со свободой организации своего труда. Данная концепция отражает тенденции к интеллектуализации труда, к появлению новых типов мастерства, к новым формам соединения работников с техникой, когда предоставляется простор для импровизации, проявления творческого поиска.

К сожалению, многие российские предприятия, организованные в советское время и существующие сейчас, сконцентрированы на техноцентристской концепции в сфере организации труда. Прежде всего это связано с тем, что промышленные предприятия не имеют финансовых средств на замену старого оборудования и в связи с этим востребованы неквалифицированные рабочие, которые должны выполнять однотипную, рутинную работу на старом и неэффективном оборудовании. Данная ситуация находит свое отражение в так называемой тейлорско-фордистской концепции. В этой концепции так же, как в техноцентризме, используются в основном двигательные функции человека, то есть принижаются его интеллектуальные качества, и он уподобляется живому механизму –

человеку-роботу. В таком положении происходит полное отчуждение рабочего от процесса принятия решений. Данное утверждение подтверждают Ю.Н. Попов и А.В. Шевчук в своей работе «Социология труда» [3].

По сути, независимо от названия той или иной концепции сферы организации труда, важно, чтобы в условиях современного российского общества, где возрос сектор услуг и информации, не было использования человека исключительно как исполнителя физического труда. Вся управленческая идеология должна способствовать процессу социализации личности рабочего, так как в новых условиях сформировались другие ценности и нормы, которыми должен обладать рабочий для успешной социализации. Это не только будет способствовать интеграции личности в социальную структуру общества, но и позитивно сказываться на качестве выполняемой работы, так как возрастет социальная активность личности.

Но в реальности дело обстоит иначе: на промышленных предприятиях существуют острые социальные конфликты. Примером одного из таких конфликтов может быть следующая ситуация: в процесс общения инженерно-технические работники и менеджеры среднего звена принижают социальный статус рабочего, стоящего у станка, считая его неквалифицированным. В связи с этим интерес молодого поколения к производственному труду снижается, а у работающих на производственном предприятии наблюдается процесс десоциализации личности, то есть обратный процесс, в ходе которого личность теряет приобретенные ценности. Статус квалифицированного рабочего не пользуется авторитетом и уважением как внутри самого предприятия, так и во всей социальной структуре общества в целом. Одной из причин десоциализации является техноцентристская направленность, о которой говорила Л.П. Буева, так как в таких условиях личностные характеристики игнорируются, а во главу производственного процесса ставятся физические возможности человека.

Технический прогресс, безусловно, положительное для общества явление. В связи с этим технологическое развитие должно быть ориентировано на включение человека в производственный процесс с возможностью его интеллектуального и личностного развития.

Интерес правительства РФ к проблеме рабочего класса сводится лишь к призывам развивать промышленные предприятия и привлекать на них молодых специалистов, так как постарела основная часть высококвалифицированных рабочих. Но развитие промышленности невозмож-

но без концентрации внимания на проблеме социализации личности в трудовом процессе и переориентации идеологии управления руководителей промышленных предприятий. В данном случае представляется целесообразным переход на антропоцентристскую концепцию. Применение данной концепции должно, на наш взгляд, позитивно отразиться на процессе социализации личности рабочего в современном российском обществе, так как в процессе труда будут учитываться не только физические качества рабочего, но и его интеллектуальные возможности, которые он сможет развивать, осваивая новые технологические процессы и применяя нестандартные решения технологических задач.

#### *Процесс социализации личности в трудовом процессе*

Трудовой процесс, организованный на основе концепции техноцентризма, порождает проблему десоциализации личности рабочего, которая в нашем случае выражается в утрате рабочим определенных навыков, знаний, приобретенных до прихода на предприятие; утрате способности к усвоению новых технологий и стремления к улучшению качества труда. Все это приводит к утрате социального статуса рабочего.

Процесс социализации личности происходит на протяжении всей жизни и является важным составляющим в жизнедеятельности каждого человека. Трудовая деятельность является одним из институтов социализации личности, поэтому было бы ошибочно рассматривать труд лишь как механическую работу и организовывать труд на основе техноцентристской концепции.

С социологической точки зрения в труде важны отношения, возникающие между конкретными людьми, участниками процесса труда. В ходе трудовой деятельности люди вступают в производственные отношения, и в рамках этих отношений формируются межличностные отношения, в ходе которых происходит усвоение определенных ценностей, норм поведения, а также происходит приобретение социального статуса, который и определяет характер этих отношений. Социальный статус оказывает существенное влияние на поведение человека в трудовой среде и на его эффективность в трудовой деятельности.

Необходимо отметить роль межличностных отношений в трудовом процессе, которые осуществляется в рамках социальной организации. Социальная организация, в свою очередь, включает в себя систему социальных групп, выполняющих определенные производственные функции, которые способствуют достижению общей

цели, то есть созданию или производству определенной продукции с помощью материальных средств. Перед социальной организацией ставятся две задачи: 1) повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции и труда; 2) социальное развитие коллектива и социализация личности работника.

Одним из условий социального развития может быть такой фактор, как участие коллектива в различных видах внепроизводственной деятельности, заполняющее вне рабочее время. Для решения данной задачи могут привлекаться общественные, культурные, спортивные и другие социальные объекты предприятия, на которых должны организовываться социальные мероприятия для рабочих. Несмотря на то что чаще всего такие социальные мероприятия проходят во вне рабочее время и, возможно, за пределами предприятия, они существенно влияют на эффективность социализации личности рабочего, у которого появляется возможность интеграции в коллектив и социальную структуру общества.

Важность социальной организации на предприятии подчеркивается в работе В.А. Гаги по экономике и социологии труда, который говорит, что важнейшими принципами социального развития являются комплексность (планирование многообразных социальных явлений и процессов в их единстве) и демократический централизм (сочетание централизованного управления с локальным решением проблем социального развития коллектива на широкой демократической основе) [4], то есть вовлеченность работников в различные социальные мероприятия, где они в ходе межличностных взаимоотношений могут эффективно социализироваться и повышать свой социальный статус как внутри трудовой организации, так и за её пределами.

Изучая данную проблематику в рамках социологии труда, ряд исследователей приходят к выводу, что трудовой процесс очень важен в социализации личности, так как на этом этапе продолжается процесс формирования личности с набором определенных ценностей, таких как самоконтроль, стремление к профессиональному росту и качеству выполненной работы, а также таких норм, как дисциплина и ответственность. Формирование данных ценностей и норм ведет к повышению социального статуса рабочего, что способствует эффективной социализации личности в коллективе и обществе. Но по причинам острых социальных конфликтов, в ходе которых личность останавливается в своем развитии и человек утрачивает свой социальный статус, возникает процесс десоциализации личности. И в

быстро меняющихся условиях жизни, обусловленных экономическими, политическими и техническими преобразованиями, человек уже не может включиться в социальную структуру общества и на фоне современного общества превращается в десоциализированный субъект, утратив свой социальный статус.

Руководители производственных предприятий осознают существующие социальные проблемы, но не принимают никаких мер по их преодолению, так как социальная сфера в современных рыночных условиях отходит на второй план и даже многие социальные объекты предприятия ликвидируются. На первом плане извлечение прибыли любыми средствами, а человек является средством достижения этой цели.

Автор, исходя из идеологии управления промышленным предприятием, предлагает рассмотреть корпоративную культуру как механизм преодоления десоциализации личности в трудовом процессе, так как данная идеология популяризируется в современном российском сообществе, но зачастую в нее не вкладывается никакого прикладного значения. Рассмотрим корпоративную культуру в рамках её влияния на социализацию личности.

#### *Корпоративная культура как механизм предотвращения десоциализации личности*

С начала 90-х гг. прошлого века социологические службы на предприятиях практически исчезают. В настоящее время сошла на нет социология производственного коллектива, задачами которой были адаптация и профессиональный отбор кадров, их стабилизация, сплоченность первичного коллектива и здоровый социально-психологический климат на производстве, трудовая дисциплина, организация и условия труда, мотивация и стимулирование труда. Данное направление безоговорочно лидировало в социологии на протяжении 30 лет, пора его расцвета приходится на годы застоя, когда социальной базой «развитого социализма» признавались коллективистские отношения и товарищеская взаимопомощь. Даже во второй половине 1980-х гг. казалось, что «социология коллектива будет жить вечно» [5]. Но в действительности это оказалось не так.

Сейчас практически ни на одном промышленном предприятии России не существует социологической службы или отдела. Задачи, которыми занимались данные службы на предприятии, остаются нерешенными. В связи с этим необходимо либо возобновлять организацию соответствующих отделов, которые могут решать социальные задачи, опираясь на акту-

альные проблемы современного российского общества, либо делегировать данные полномочия другой службе или отделу предприятия.

По мнению автора, наиболее подходящей для этой роли является служба по управлению корпоративной культурой, которая в условиях современного российского общества существует практически на всех предприятиях, как производственных, так и непроизводственных. Корпоративная культура позволяет ориентировать все подразделения предприятия и отдельных лиц на общие цели, обеспечивать лояльность работников к своему предприятию и регулировать социальные конфликты. Основная цель корпоративной культуры – помочь работнику эффективно социализироваться в процессе трудовых отношений. С точки зрения разрешения социологических конфликтов в трудовом процессе служба по управлению корпоративной культурой является наиболее подходящей, так как включает два направления: субъективное (социализация персонала) и объективное (идентификация внешнего образа предприятия среди других предприятий). Работа в этих двух направлениях позволяет решить задачу повышения социального статуса работника и предотвращения десоциализации его личности.

Субъективное и объективное направления формирования корпоративной культуры, способствующей социализации рабочего, сформулированы в определении Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина: Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной компании, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [6]. При восприятии себя и других в социальной среде, идентификации себя как полноправного и уважаемого представителя предприятия формируется не только личность, но и определенный социальный статус, который предотвращает процесс десоциализации личности рабочего.

Итак, в десоциализации личности рабочего в трудовом процессе были выявлены следующие причины: техноцентристский подход в сфере организации труда; исчезновение с предприятий социальных служб, координирующих социальную политику предприятия; уменьшение социальных мероприятий, проводимых производственными предприятиями; ликвидация социальных объектов производственных предприятий.

Формирование службы по корпоративной культуре предприятия должно стать приоритетной сферой в общей системе управления предприятием, так как работника в современном российском обществе мотивирует не только материальная удовлетворенность, но и стремление воплотить в ходе производственного процесса свою индивидуальность, развить в результате деятельности свои способности и качества, которые впоследствии позволят ему повысить свой социальный статус. Главной составляющей корпоративной культуры на предприятии является социализация личности работника в трудовом процессе, в ходе которого выстраиваются особые межличностные отношения внутри организации и за её пределами, что позитивно сказывается на эффективности интеграции работника в социальную структуру общества и преодоления проблемы десоциализации личности работника.

#### Список литературы

1. Фельдман М.А. Рабочие России в начале XXI в.: на пороге социального государства // Судьба России: вектор перемен. Екатеринбург. Т.1., 2007. С. 181–191.
2. Буева Л.П. Человек: Деятельность и общение. М.: Мысль, 1978. 325 с.
3. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости: Учеб. пособие. М.: Дело, 2005. 200 с.
4. Гаги В.А. Экономика и социология труда: социально-трудовые отношения / В.А. Гаги. Томск: ТГУ, 2008. 340 с.
5. Ядов В.А. Труд в системе жизненных ценностей // Человек и труд. 2000. №1. С. 39–43.
6. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 1998. 423 с.

## DESOCIALIZATION OF THE PERSON IN LABOUR PROCESS

*A.P. Bafanov*

The administrative ideology of manufacturing enterprises is analysed. Process desocialization of the person is opened and its reasons are shown. The way of overcoming desocialization is offered the person.

*Keywords:* socialization of the person, desocialization of the person, labor relations, technocentrism, anthropocentrism, corporate culture.