

И. В. Цыганкова

Омский государственный технический университет
пр. Мира, 11, Омск, 644050, Россия
E-mail: tsy@fromru.com

ГЕНЕЗИС ФОРМИРОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Автором проводится анализ теорий, оказавших влияние на становление и развитие концепции качества трудовой жизни, выделяются этапы ее формирования.

Качество трудовой жизни персонала предприятий (организаций) оказывает значительное влияние на производительность и эффективность труда работников, а следовательно, определяет конкурентоспособность экономики и социальную стабильность общества. Качество трудовой жизни (КТЖ) человека находится в тесной связи с условиями, в которых он может наиболее полно реализовать свои интеллектуальные и творческие способности, проявить духовные и нравственные качества.

В экономической литературе отечественных и зарубежных авторов нет единства в определении понятия «качество трудовой жизни». На наш взгляд, более полно характеризует сущность КТЖ определение, данное П. В. Журавлевым и С. А. Карташовым, которые трактуют КТЖ как степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации [1. С. 124]. Данная трактовка показывает тесную связь качества трудовой жизни со сферой трудовой мотивации.

Принято считать, что корни концепции КТЖ связаны с развитием протестантской трудовой этики, разработка которой принадлежит М. Веберу. Согласно теории протестантизма, труд является богоугодным делом, воспринимается как главная жизненная ценность и является важной составляющей духовного мира человека. Данная теория была широко распространена в Англии, Голландии, Германии, Швейцарии, где были заложены основные тенденции трудовой жизни – трудолюбие и добросовестность.

Но необходимо отметить, что труд как ценность воспринимался не только с момента возникновения протестантской религии. Еще в Древней Греции, несмотря на существование рабовладельческого общества, труд являлся неотъемлемой составляющей жизни свободных граждан греческих городов-государств (полисов). Особенно почитаемыми считались такие виды деятельности, в которых человек мог проявить свои творческие и интеллектуальные способности. Соответственно видное место в греческом обществе занимали ученые, скульпторы, архитекторы, врачи, искусные ремесленники и т. д. В то же время тяжелый физический труд, малосодержательный и монотонный, был презираем и считался уделом рабов. Древнегреческий ученый Ксенофонт считал, что необходимо различать труд руководителей и труд исполнителей. К труду исполнителей он относил тяжелый физический труд. Труд руководителей Ксенофонт считал делом свободных людей, исполнителей – трудом рабов. Данное мировоззрение, мировосприятие труда как важной неотъемлемой части человеческого существования предопределило расцвет древнегреческой экономики и общества в целом.

В Древнем Риме происходит трансформация отношения к труду. В период расцвета Римской Империи основные виды трудовой деятельности – земледелие и ремесло – стали считаться позорным занятием для патрициев (коренных римлян). Это привело к обнищанию большей части населения, деградации общества и в значительной степени способствовало падению Западной Римской империи. Таким образом, отношение к труду как отдельного индивида, так и

всего общества, влияющее на субъективное восприятие КТЖ, может значительно воздействовать на экономическую жизнь страны или региона.

В период раннего средневековья выдающийся философ и церковный деятель Августин (IV–V вв.) высказывал положительное отношение к труду и призывал всех трудиться, ссылаясь на «священное писание» и на то, что в момент сотворения мира бог дал наказ человеку трудиться.

Зарождение капиталистического производства и сопутствующая ему механизация труда приводят к тому, что в работах ученых-философов возникает рационалистический подход, рассматривающий мир как механизм, детали которого взаимосвязаны и слаженно работают. Соответственно человек и его трудовая деятельность рассматриваются как часть такого механизма. Рационалистический подход к мировосприятию, а следовательно, и к труду, выражен в работах таких исследователей, как Ф. Бэкон, Т. Гоббс, Р. Декарт и т. д. Ф. Бэкон (XVII в.) выступал за применение рационального метода для познания мира, основанного на анализе, сравнении, наблюдении, эксперименте. Т. Гоббс в «Левиафане» разработал механистическую теорию государства. Согласно ей, государство создается для сохранения мира в обществе, а отдельная человеческая личность не играет значимой роли в общественном устройстве и развитии. В то же время каждый человек занимает определенное место в обществе и выполняет свою функцию, что способствует общественному развитию. Р. Декарт считал, что человека можно рассматривать чисто физиологически – как «автомат», специфику которого определяет мышление. Данные философские воззрения формировали определенный менталитет европейского общества XVII–XVIII вв. и явились фундаментом для возникновения технократического подхода к работникам предприятий. Опираясь на данные воззрения, основоположник научной организации труда Ф. Тейлор в 90-х гг. XIX в. внедрил на американских предприятиях компании «Мидвейл Стилл» жесткую систему регламентации труда, определяющую способ выполнения, последовательность, темп трудовых действий, порядок чередования труда и отдыха, устанавливающую тесную связь между оплатой труда и выполнением производственных заданий. Работник в данном случае рассматривался как существо рациональное, ориентированное на получение вознаграждения, стремящееся избежать увольнений, штрафов, понижения в должности и других отрицательных моментов в трудовой деятельности. Такие аспекты, как взаимоотношения в трудовом коллективе, социальные ценности, потребности в самовыражении во внимание не принимались. Это привело к резкому росту интенсивности и производительности труда, но в то же время резко возрос уровень профессиональной заболеваемости и травматизма, не оставалось места для инициативы, проявления творческих способностей. Все это вызвало рост неудовлетворенности трудом и способствовало развитию процесса отчуждения труда.

После изобретения Г. Фордом (1863–1947) конвейера, в связи с появлением поточных производств, регламентация трудовой деятельности еще более усилилась. Персонал должен был адаптироваться к технике, добиваясь максимального соответствия технической системе. Таким образом, идеальным работником считался человек, успешно выполняющий поставленные задачи определенным образом. Несмотря на то что данный подход к организации производства вызвал значительный рост производительности и эффективности труда, значительно обострились социальные противоречия в сфере труда. Ситуация усугублялась тем, что усложнение и усовершенствование техники требовало роста квалификации рабочих. Низкоквалифицированная рабочая сила на успешно функционирующих предприятиях заменялась высококвалифицированной. Жесткая система регламентации труда препятствовала реализации способностей нового поколения работников – высококвалифицированной рабочей силы, способной к развитию и самообучению, принятию самостоятельных решений, стремящейся к содержательному труду.

В данных условиях зародилась и получила развитие теория «человеческих отношений», положившая начало гуманистическому подходу к решению проблем в трудовой сфере. Основоположником данной теории был австралийско-американский социолог Э. Мэйо. Основным выводом его исследований сводится к тому, что решающее влияние на рост производительности труда рабочих оказывают социально-психологические факторы. Э. Мэйо и другие сторонники концепции «человеческих отношений» считали, что в основе технократических (клас-

сических) теорий (Ф. Тейлор и его последователи) лежат ошибочные утверждения о том, что поведение человека рационально, и он главным образом стремится к экономической выгоде, а также о том, что поведение людей в организации может быть стандартизировано, подобно машинам. Э. Мэйо считал, что индивид прежде всего стремится к установлению значимых социальных связей с другими людьми. Экономическая функция, которую человек выполняет в процессе трудовой деятельности, играет второстепенную роль, при этом работник выступает как часть группы или определенного сообщества, а следовательно, отношение к трудовой деятельности зависит от оценки людей в данном сообществе. По мнению Э. Мэйо, социальные и психологические аспекты трудовой жизни работника в определенных рамках имеют большее значение, чем структура производственного процесса, гигиенические и эргономические условия труда. Сторонники концепции «человеческих отношений» считали, что необходимо построение новых организационных отношений, учитывающих социальные и психологические аспекты трудовой деятельности людей, а организация должна быть ориентирована в большей мере на людей, чем на производство, причем проблемы отдельного индивида в организации должны решать менеджеры.

Теория «человеческих отношений» впервые затронула отдельные аспекты проблемы повышения КТЖ работников предприятий с научной точки зрения. Но, как считают многие отечественные и зарубежные экономисты, она носила «половинчатый» характер, так как стремилась объединить принципиально разные подходы: тейлористский, механистический и личностный, творческий. На предприятиях, несмотря на то что стало уделяться внимание социально-психологическим факторам, влияющим на трудовую деятельность работников, по-прежнему применялись авторитарные методы управления и главенствующая роль отводилась материальному стимулированию.

В 50–60-х гг. XX в. возникают различные мотивационные теории, призванные повысить производительность труда и эффективность трудовой деятельности работников предприятий. Выделяют следующие группы мотивационных теорий:

- содержательные, анализирующие структуру потребностей и мотивов личности и их проявления;
- процессуальные, изучающие влияние на мотивацию внешних факторов;
- теория подкрепления, исследующая проблемы изменения или модификации людей в процессе труда, адекватность использования немедленного вознаграждения или наказания.

Наиболее известная содержательная теория мотивации была разработана А. Маслоу, который полагал, что в основе мотивации человека лежит пять типов потребностей, располагающихся в иерархическом порядке. К потребностям высшего уровня он относит отношения принадлежности, потребности в самоуважении; потребности в самоактуализации (в порядке возрастания). Теория А. Маслоу была модифицирована К. Алдерфером. У теорий А. Маслоу и К. Алдерфера много общего: обе имеют иерархическую структуру, обе предусматривают, что потребности более высокого уровня возникают лишь при удовлетворении потребностей более низкого. Тем не менее К. Алдерфер выделяет только три категории потребностей и считает, что, если не удастся удовлетворить потребность более высокого уровня, человек может вернуться к уже удовлетворенной потребности низшего уровня. Таким образом, люди могут перемещаться по иерархии потребностей не только вверх, но и вниз, в зависимости от своих способностей.

В конце 50-х – начале 60-х гг. XX в. Ф. Герцберг разработал двухфакторную теорию мотивации. К первой группе факторов – к гигиеническим факторам – он отнес заработную плату, условия труда, отношения в трудовом коллективе, социальные блага. Он считал, что отрицательные гигиенические факторы вызывают неудовлетворенность от трудовой деятельности, положительные – избавляют сотрудников от отрицательных эмоций, не влияя на удовлетворенность трудом и не мотивируя к высоким результатам. Ко второй группе факторов – к мотиваторам – он отнес содержательный, творческий труд, возможности должностного и профессионального роста, признание в трудовой сфере и т. д. Данные факторы влияют на удовлетворенность трудом и мотивируют работников к более высокой производительности труда.

Д. Мак-Клелланд предложил теорию приобретения потребностей, в соответствии с которой определенные типы потребностей формируются в течение жизни человека. Он вы-

делял три типа потребностей: потребности достижения – желание решать сложные задачи, достичь успеха; потребности присоединения – стремление к налаживанию контактов; потребности власти.

Он считал, что данные потребности не расположены иерархически и могут одновременно влиять на трудовое поведение работника.

Несмотря на различия, во всех содержательных теориях представлена классификация потребностей, среди которых можно выделить потребности, мотивирующие человека к производительному, эффективному труду.

Среди процессуальных теорий наиболее значимыми являются теория справедливости и теория ожиданий. Теория справедливости С. Адамса изучает, насколько объективно оценивается трудовой вклад работников. Теория ожидания В. Врума гласит, что уровень мотивации сотрудников зависит от представления человека о его способностях к выполнению определенных рабочих заданий и получения желаемого вознаграждения. Теория ожидания не выделяет конкретные типы потребностей, но утверждает, что потребности каждого человека индивидуальны, и мотивация к действиям у разных людей в одном трудовом коллективе будет различна.

В 1964 г. появилась мотивационная теория Д. Макгрегора. Она объединила в себе две противоположные по содержанию теории – *X* и *Y*. Теория *X* рассчитана на «экономического человека» и предполагает, что люди в большинстве своем нуждаются в руководстве и принуждении, а основным стимулом является заработная плата. Теория *Y* разработана для «социального» человека и подразумевает, что человек – творческая личность, и основными стимулами должны быть хорошие отношения в коллективе, содержательный труд, возможность участия в решении проблем организации и т. д. Таким образом, Д. Макгрегор попытался соединить концепцию Ф. Тейлора и концепцию Э. Мэйо. В 1980-х гг. В. Оучи была предложена «теория *Z*», смоделированная для хороших работников, предпочитающих работать в группе и иметь стабильные цели деятельности на длительную перспективу. Для работников данной группы действительными стимулами являются материальное и моральное поощрение, самоутверждение, принуждение. Следовательно, теории *X*, *Y*, *Z* существуют для различных групп людей, предпочитающих различные линии поведения. Применение той или иной теории определяется удельным весом работников конкретного типа в группе.

Позднее возникла комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера. Они считали, что на результат, достигнутый работником предприятия, влияют три фактора: приложенные усилия; способности и возможности человека; осознание своей роли в процессе труда. Приложенные усилия зависят от ценности вознаграждения и вероятности его получения. Достигнутый результат может привести к вознаграждению внутреннему (чувство удовлетворенности) и внешнему – поощрение руководителя, должностное продвижение и т. д. Работник имеет свою оценку степени справедливости полученного вознаграждения. Результативный, справедливо вознагражденный труд ведет к удовлетворению. Данный вывод, вытекающий из теории Портера – Лоулера, противоречит концепции «человеческих отношений», которая подразумевает, что удовлетворенность трудом, наоборот, приводит к высоким результатам. Следовательно, процессуальные теории показывают, как и каким образом человек выбирает конкретный тип поведения.

Мотивационная теория подкрепления базируется на «законе эффекта», который гласит, что человек стремится к повторению позитивно подкрепленного поведения и избегает повторять неподкрепляемые действия.

Таким образом, в различных мотивационных теориях были сформулированы отдельные элементы понятия КТЖ. Теории мотивации, несмотря на их разнообразие, показывают, что поведение человека не является сугубо рациональным, диапазон интересов и потребностей личности очень широк, удовлетворенность от трудовой деятельности формируется под влиянием многих факторов.

Отдельные аспекты качества трудовой жизни также получили развитие в некоторых теориях организации и управления. Классические организационные теории Л. Гьюлика – Л. Урвика основывались на том, что любая организация должна носить внеличностный, беспристрастный характер. Л. Урвик утверждал, что при проектировании организационной структуры не-

льзя исходить из наличия конкретных лиц, которые будут работать в организации. Сначала необходимо проектировать структуру и лишь затем искать подходящих для организации людей. В концепции Гьюлика – Урвика отдельный индивид рассматривается в организации как существо изолированное, связанное с другими лицами лишь формальными экономическими связями. Данная концепция предполагает, что для успешного функционирования организации вознаграждение работника должно сразу же следовать за выполнением работы. Можно заметить, что прослеживается определенная параллель данной теории с концепцией Ф. Тейлора. Человек рассматривается в обоих случаях с точки зрения технократического подхода, как «винтик», необходимый для осуществления производственного процесса или успешного функционирования организации. Тем не менее классические организационные теории оказали существенное влияние на развитие других теорий, представители которых были последователями гуманистического направления.

Позже появилась теория организации К. Арджириса, который изучал влияние организационной структуры на поведение работников. Он считал, что человек – развивающийся организм, а «традиционная», формальная организация накладывает ограничения на его развитие. Человек развивающийся должен проявлять в организации такие качества, как активность, независимость, способность выполнять не только конкретные, но и абстрактные операции, проявлять свои таланты.

К. Арджирис считал, что при успешном развитии человека в организации также развивается способность отсроченного удовлетворения потребностей, когда вознаграждение следует не непосредственно после выполнения работы, а существует определенный временной лаг между выполнением задания и поощрением. При ограничениях развития индивида возникает определенная внутренняя напряженность, которая проявляется в безразличии и апатии к результатам трудовой деятельности, частой смене работы и т. д. При наличии таких явлений в традиционной организации за работником устанавливается жесткий контроль, что еще более усугубляет ситуацию. Иначе говоря, К. Арджирис оспаривает восприятие работника как «экономического» человека и считает, что для развития личности работника в организации необходимо постоянное и прогнозируемое развитие самой организации, что будет способствовать повышению эффективности труда работников.

Еще одна теория управления была выдвинута К. Ликертом, который выявил, что эффективные организации отличаются от неэффективных по ряду признаков. Эффективная организация характеризуется наличием эффективных рабочих групп; работники свободно обсуждают производственные проблемы с руководством; и руководитель, и подчиненный могут оказывать влияние на цели и деятельность подразделения и предприятия; диапазон стимулов к труду очень широк и включает не только экономические стимулы. Р. Ликерт подчеркивал, что необходимо уделять внимание таким аспектам, как психологический климат в коллективе и трудовая демократия, которые являются важными элементами, составляющими КТЖ работников предприятий.

Несмотря на то что хороший организационный климат не обязательно обуславливает высокую производительность труда, а авторитарные организации могут быть более эффективными, чем демократические, последователи концепции «человеческих отношений» внесли ощутимый вклад в исследование проблем КТЖ, разработав отдельные элементы качества трудовой жизни.

К 60-м гг. XX в. в сфере труда сложился ряд теорий и концепций, призванных улучшить положение в сфере труда, предотвратить кризис трудовой сферы: теория человеческого капитала, теория гуманизации труда, теория обогащения труда, концепция производственной демократии.

Авторы концепции человеческого капитала Т. Шульц (1979 г.) и Г. Беккер (1992 г.) справедливо исходили из того, что человеческий потенциал является ресурсом, в котором заложены наибольшие резервы для повышения эффективности современной организации. Они определяли человеческий капитал как имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков, мотивационных установок, трудовую и географическую мобильность, здоровье, профессиональный опыт и т. д. Инвестиции в человеческий капитал, главным образом в образование работника, приводят к экономической отдаче. Оценку отдачи от инвестиций в человеческий ка-

питал пытался произвести Г. Беккер. В настоящее время концепция человеческого капитала изучает влияние развития персонала на эффективность деятельности предприятия. Таким образом, данная теория почти не затрагивает вопросы удовлетворенности трудом и качества трудовой жизни.

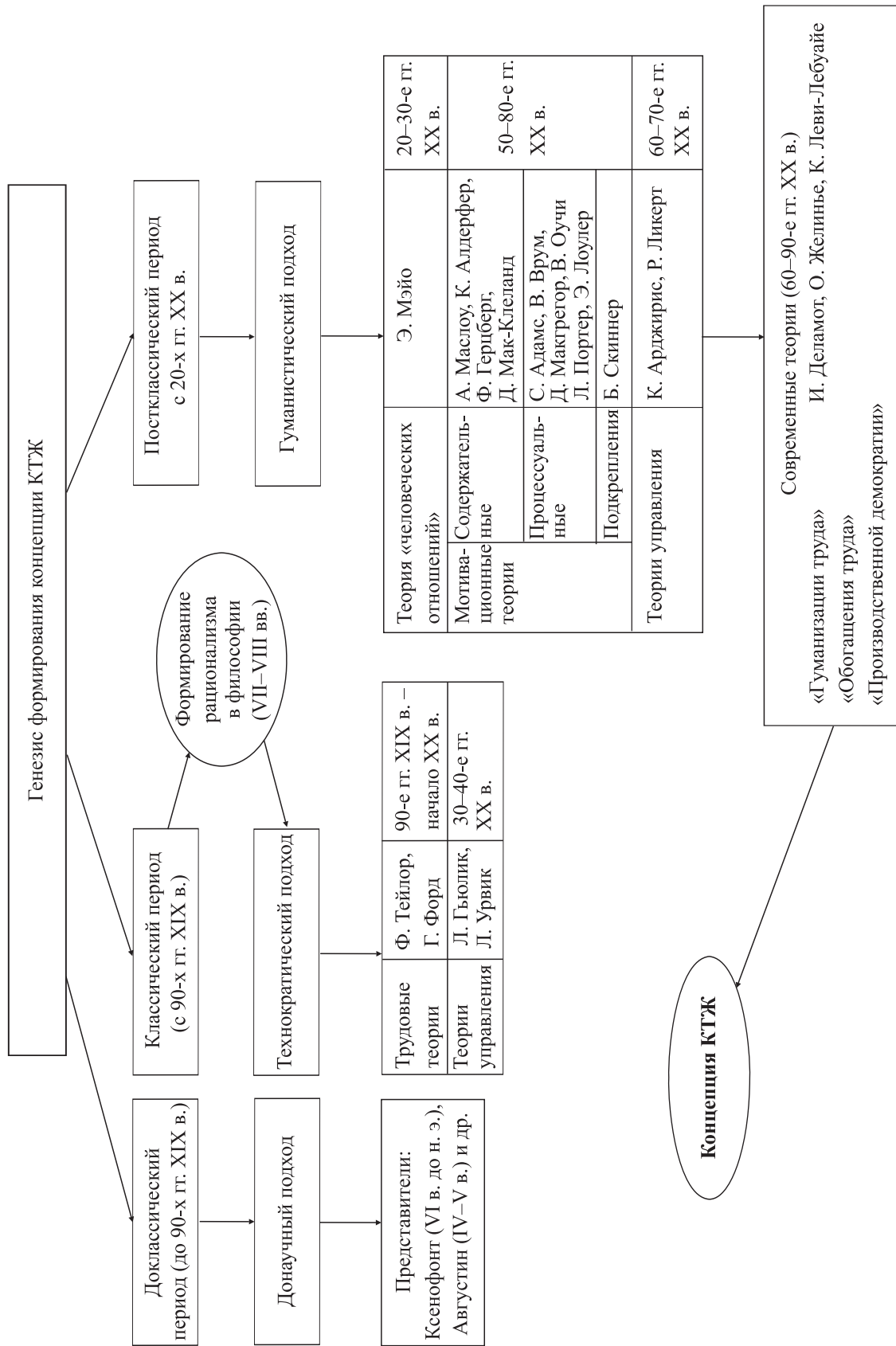
В начале 70-х гг. XX в. оформилась концепция гуманизации труда. Определенную роль в ее возникновении сыграли взгляды Э. Мэйно на роль человеческих отношений в трудовой деятельности, мотивационные теории А. Маслоу, Ф. Герцберга. Теорию гуманизации труда разрабатывали французские социологи И. Деламот, О. Желинье, К. Леви-Лебуайе и др. Авторы концепции отрицали чрезмерное влияние психологических факторов на трудовую деятельность, пытались синтезировать положительные стороны теории Ф. Тейлора и теории человеческих отношений. Считали, что гуманизация труда представляет собой адаптацию трудовой деятельности к человеку и включает такие направления, как рационализация труда и производства, изменение организации труда, обогащение содержания труда. В настоящее время ряд отечественных авторов полагает, что гуманизация труда может рассматриваться в узком и широком смысле. Так, Н. А. Горелов и А. И. Тучков считают, что в широком смысле гуманизация труда – это процесс повышения качества трудовой жизни; в узком смысле – направление улучшения КТЖ, нацеленное на устранение антигуманных и разрушающих удовлетворенность трудящихся производственных факторов (дробление трудового процесса, приводящее к монотонному, несодержательному труду, чрезмерно централизованное планирование, принудительная организация труда, использование вредных для здоровья производственных материалов и т. д. [2. С. 632]). На наш взгляд, нельзя ставить знак равенства между понятиями «гуманизация труда» и «качество трудовой жизни». Понятие КТЖ является более широким. Качество трудовой жизни формируется под влиянием не только производственных факторов. В рамках концепции гуманизации труда был исследован ряд элементов, составляющих КТЖ (организация труда, содержательность труда и т. д.), следовательно, гуманизация труда является лишь одним из направлений повышения КТЖ.

Теория обогащения труда основана на предположении, что работники должны быть лично заинтересованы в выполнении определенного задания или в осуществлении какой-либо работы. Согласно теории обогащения труда, трудовая деятельность должна быть структурирована таким образом, чтобы работник осознавал сложность и значимость выполняемой работы, имел определенную самостоятельность и независимость при принятии решений, чувствовал ответственность за выполнение работы, а выполняемая работа не должна быть монотонной. Другими словами, данная теория главным образом уделяет внимание содержательности трудового процесса и его влиянию на повышение производительности и эффективности труда.

Концепция производственной демократии первоначально получила распространение в Скандинавии и опиралась на концепцию «человеческих отношений». Важную роль в ее формировании сыграли взгляды английского экономиста и социолога Дж. Коула (1889–1959), который в начале XX в. говорил о необходимости управления корпорациями посредством создания производственных советов, контролируемых рабочими. Данная концепция подразумевает участие работников в принятии решений и управлении производством, что могло проявляться в таких формах, как представительство наемных работников в органах, принимающих решения; участие персонала в решении вопросов организации труда и условий труда; проведение дискуссий по различным вопросам, касающимся управления предприятием, перспектив развития и т. д. Для реализации данной цели на предприятиях создавались заводские советы, в которые включались как представители руководства предприятия, так и представители наемных работников.

Следовательно, можно сделать вывод, что различные направления повышения КТЖ стали рассматриваться в рамках сложившихся в 1960-х гг. в трудовой сфере теорий и концепций, призванных повысить производительность и эффективность труда (в рамках ранее существовавших в трудовой сфере теорий рассматривались лишь разрозненные вопросы, связанные с КТЖ). Но современные теории и концепции затрагивали лишь отдельные стороны КТЖ, либо вообще были слабо увязаны с последним (теория человеческого капитала).

Н. А. Горелов считает, что термины «гуманизация труда», «обогащение труда», «условия труда», «демократизация рабочего места» являются синонимами по содержанию и использу-



ются для обозначения КТЖ в различных странах Европы [2. С. 103]. Но, на наш взгляд, концепция КТЖ является более широкой, более всеобъемлющей, рассматривающей различные стороны трудовой жизни работников, а такие понятия, как «условия труда», «демократизация рабочего места» представляют собой лишь отдельные элементы данной концепции.

В нашей стране в условиях плановой социалистической экономики отдельные аспекты КТЖ разрабатывались в рамках вопросов гуманизации труда (И. М. Макаров, В. Н. Васильев, В. Ф. Потуданская), научной организации труда (А. В. Ермакова). Помимо этого, уделялось внимание улучшению условий труда работников как на рабочих местах, так и вне производства в связи с планами «социального развития предприятий». Многие советские экономисты и социологи, разрабатывая проблемы «коммунистического труда», говорили о том, что необходим гуманистический подход к человеческой личности на производстве, который способствует раскрытию творческого потенциала; о необходимости уделять внимание содержанию труда (М. А. Ковригин, Н. И. Пилипенко). Тем не менее концепция КТЖ не была признана в нашей стране в советское время.

Рассматривая генезис формирования концепции качества трудовой жизни, можно выделить три периода (см. схему):

– доклассический (до конца XIX в.) характеризуется тем, что учеными затрагивались, но фундаментально не разрабатывались отдельные вопросы, связанные с КТЖ;

– классический (с 90-х гг. XIX в.) – время формирования технократического подхода к проблемам КТЖ – характеризуется тем, что существующие в данный период трудовые теории и теории управления рассматривают человека как часть организации, без которой она не может функционировать, но проблемам и потребностям человека в организации не уделяется должного внимания, считается, что круг интересов работника замыкается на экономической выгоде от трудового процесса;

– гуманистический (с 20–30-х гг. XX в.) – время формирования теорий и концепций, рассматривающих человека как личность, имеющую широкий диапазон потребностей и способную творчески развиваться. Многие из них пытаются соединить отдельные элементы теории Ф. Тейлора и его последователей с творческим, личностным подходом к работнику (методы управления во многом остаются тейлоровскими, главным мотиватором является экономическое стимулирование, но при этом уделяется внимание условиям труда, взаимоотношениям в трудовом коллективе, содержанию труда и т. д.).

Лишь в 70-х гг. XX в. возникает концепция КТЖ, ставящая во главу угла человека как самостоятельную творческую личность, которая может оптимально реализовывать свои способности при создании благоприятных условий.

Список литературы

1. *Персонал*. Словарь понятий и определений / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. М.: Экзамен, 1999. 512 с.
2. *Политика доходов и качество жизни населения* / Под ред. Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2003. 653 с.

Материал поступил в редколлегию 21.08.2007

I. V. Tsygankova

Formation Genesis of the Labour Life Quality Concept

The author analyzes the theories which have influenced process of establishment and development of the labour life quality concept. The formation stages of the labour life quality concept are defined.