

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ СОЦИОЛОГИИ

С. Д. АЛЛАХВЕРДЯН

Среди различных ответвлений современной западной социологии особое место принадлежит социологии труда, в частности, индустриальной социологии. Наиболее выпукло демонстрируя социальную сущность буржуазной социологии, она вместе с тем представляет весьма характерное звено в общей системе социологического эмпиризма. Бурное развитие эмпирических исследований в сфере труда было обусловлено определенными объективными процессами, и в первую очередь, возрастанием роли организации и управления в современном промышленном производстве.

Новые задачи в сфере организации и управления, возникшие в связи с преобразованием материальной и технической базы индустриального производства и вытекающими отсюда изменениями в характере труда и образе мышления современного человека, обусловили возросшее значение собственно «человеческого фактора». Это обстоятельство было в свою очередь отражено в буржуазной социологии труда, перенесшей центр тяжести своих исследований в сферу изучения межличностных отношений на производстве и психологических характеристик индустриального рабочего. Эти исследования были порождены практической задачей усовершенствования капиталистического производства и повышения производительности индустриального труда. Как пишет Э. Голднер: «...Современная организация начинает во все большей степени зависеть от информации, получаемой в результате исследований, проводимых специалистами по конъюнктуре рынка, специалистами по опросу общественного мнения, социологами индустрии, специалистами по общественным настроениям и групповой динамике»¹.

Изыскивая способы частичного реформирования и укрепления капитализма, установления «социального мира» и гармонии труда и капитала, индустриальная социология выполняет тем самым и определенные идеологические функции. Эта связь прикладных социологических исследований с государственной политикой и идеологией откровенно констатируется рядом буржуазных социологов.

Хотя современный американский менеджмент (наука об управлении) возник как антипод доктрины Ф. У. Тэйлора, тем не менее все буржуазные системы организации труда и производства, если не по методам, то по основной цели и идее восходят к тейлоризму как к первой попытке создания научной системы организации труда².

Как справедливо замечает известный представитель индустриальной социологии Жорж Фридман, оригинальность тейлоризма «заключалась в применении научного метода к проблемам, которые до того исключались из сферы науки...»³. Такие его принципы, как анализ элементов труда, тренировка рабочих, сотрудничество рабочих и администраторов и др., выражали исторически объективные потребности современного крупного производства. Положительные и отрицательные моменты в тейлоризме были отмечены В. И. Лениным, давшим меткие характеристики его исторически прогрессивных черт и эксплуататорской сущности.

¹ «Социология сегодня», «Прогресс», 1965, стр. 455.

² Научные претензии самого тейлоризма были непомерно велики: один из его апологетов, М. Шателье, зашел так далеко, что пытался сравнивать Тэйлора с «великими пионерами рационального знания» — Декартом, Бэконом, Ньютоном.

³ G. Friedma n, *Industrial Society*, The Free Press. Glencoe, Illinois, 1955, p. 39.

Основным недостатком тейлоризма, впоследствии названного Американской федерацией труда «негуманной и ужасной системой», признавалось игнорирование физиологического, психологического и социологического факторов. Человек-рабочий был для Тейлора всего лишь своеобразной биологической машиной, полуавтоматом производящим определенные операции⁴. Жестоким, антигуманным характер, который приняла на практике система Тейлора-Форда, вызвал к жизни резко отрицательную реакцию рабочих и грозил обострением классовых противоречий.

В связи с этим возникает настоятельная потребность в социологии производственных отношений, которая могла бы предложить новые формы организации труда и учесть психофизиологические особенности индивида. На этой основе и сложилось новое течение в теории управления—доктрина «человеческих отношений», сделавшая предметом специального рассмотрения психологический статус рабочих и служащих предприятий⁵. Новая система должна была принять во внимание не только экономические, но и человеческие потребности, а также те изменения в сфере эмоций и мышления, которые произошли в связи с механизацией и автоматизацией производства. Становится совершенно очевидной важность изучения не только экономических, но и целого ряда иных параметров, таких как: структура межгрупповых и межличностных отношений, типы поведения и личностей в индустриальной среде и т. д. Возникновение программы «человеческих отношений» отразило объективный процесс действительного возросшего в этих условиях значения психологического фактора.

Однако индустриальные социологи в разрешении проблем человеческих взаимоотношений на производстве искали ключ к решению всех общественных противоречий—такова была основная социальная установка нового направления.

Первые исследования в этом направлении, начало которому было положено знаменитым «хоторнским экспериментом» (1930 г.), связаны с именами Мэйо, Ротлисбергера и Диксона. Значительные исследования в этой сфере были проведены социальными антропологами (Уорнер, Чэппль, Аренсберг), социальными психологами (Мак-Грегор, Левин и др.).

Различные меры по рационализации производства рассматривались, согласно Э. Мэйо, как ступени дальнейшего развития от «нелогического кода» феодальной иерархии к логической организации современного производства. Если тейлоризм, будучи откровенно антидемократической системой, сознательно исключал допущение организаций рабочих и какой-либо самостоятельности последних в сфере рационализации производства, то теоретики «человеческих отношений», напротив, провозглашают принцип «равноправного» участия рабочих в производственных реформах, в поисках «наилучших» для фирмы методов организации труда. Исследования К. Левина и др. показали, что вовлечение рабочих в дискуссии и решения имеют большое значение в повышении продуктивности труда. Индустриальные социологи сейчас говорят о том, что нужна большая осторожность и известный такт, чтобы не оскорбить рабочих, чтобы у них не возникло впечатления благотворительности со стороны фирмы, которая может таким образом отпугнуть и озлобить современного рабочего. Эффект бывает положительным, отмечает Ж. Фридман, если «социальный сервис представляется без оскорбления классового сознания рабочих»⁶.

⁴ В этой связи характерна фраза, сказанная Тейлором одному из квалифицированных рабочих: «Вам не полагается думать. Есть другие люди, которым платят за то, что они думают...» (Цит. по G. Friedmann, Industrial Society, p. 213).

⁵ О «человеческих отношениях» см. более подробно: О. Г. Дробницкий, О доктринах «человеческих отношений», «Вопросы философии», 1962, № 2; его же: Доктрина «человеческих отношений»—идеологическое оружие монополистического капитала, Сб. «Новейшие приемы защиты старого мира», М., 1962; там же; Н. А. Клейнман, Пропаганда «человеческих отношений» в Италии; М. Спинелла, Теория человеческих отношений и католицизм в Италии, «Вопросы философии», 1960, № 2.

⁶ G. Friedmann, Industrial Society, p. 352.

Только принимая участие в тех или иных мероприятиях, рабочий должен почувствовать, что он не просто объект, а уже субъект рационализации» (Ж. Фридман). Таким образом, даже буржуазные теоретики не могут не видеть перемены в классовом сознании и организации рабочего класса. Именно поэтому на него пытаются воздействовать всей тонкой и хитроумной системой «человеческих отношений». В то время как Тэйлор предпочитал метод воздействия на изолированных одиночек и воспринимал предприятие как конгломерат разрозненных индивидов, современное научное управление рассматривает организацию как сложную целостную структуру межличностных связей.

Важнейшее значение приобретают морально-психологические факторы, специфические особенности производственного коллектива, которые не могут быть объяснены и измерены механической суммой индивидуальных составляющих,— т. е. все то, что отличает простую сумму индивидов от взаимодействующего коллективного единства.

В изучении производственных коллективов одной из важнейших установок являлась ориентация на неформальную структуру предприятия, в частности, на неформальные группы, складывающиеся спонтанно в противоположность официальной структуре административно-хозяйственных единиц. «Неформальные группы,— указывается в американском пособии по «человеческим отношениям»,— составляют основу организационных отношений, которую руководство должно понимать и с которой должно научиться работать; когда это невозможно, руководство должно попытаться найти пути направить их деятельность в конструктивные каналы»⁷.

Подразделяя организацию людей на предприятии на формальную и неформальную, индустриальные социологи проводят различие между «логикой себестоимости» и производительностью труда, с одной стороны, и «логикой чувства» — с другой. Они утверждают, что именно последняя является отличительной чертой рабочих и служащих, в то время как первая характерна для управленческих элит. Как замечает Э. Голднер, в результате этого раздвоения на рациональную модель и модель естественной системы нерационалистические традиционалистские ориентации управленческого персонала выпадают из поля зрения исследователя и неформальная организация изучается преимущественно на уровне низшего персонала. Напротив, рационалистическая ориентация работников низшего звена трактуется как ширма, за которой скрываются присущие им подспудные нерациональные потребности.

Выявление степени отклонения неофициальных ценностных установок от официальных ценностных нормативов, составляющих основу конформизма и стандартизации «массового общества» — такова одна из важнейших задач современной западной социологии.

Поскольку в качестве эталона ценностно-нормативного принимается формальная структура буржуазного общества и предприятия, практической задачей социологии и социальной психологии оказывается приспособление неформальной структуры к формальной или растворение первой во второй.

В соответствии с этим важнейшей задачей социального контроля является воспитание единых типов мировоззрений и действий. Однако институт социального контроля не может действовать без информации о скрытых функциях неофициальной структуры межличностных отношений, или, как говорят представители микросоциологии, «тайных социометрических сетей».

Эмпирическая социология должна была, с одной стороны, обеспечить такую информацию, а с другой — способствовать ликвидации образцов отклоняющегося поведения, благодаря новой ориентации индустриального менеджмента.

Чрезмерное увлечение «психологическим фактором» вызвало и отрицательную реакцию на «человеческие отношения», проявившуюся в так называемом «неорационализме», критикующем «человеческие отношения» за субъективизм и волюнтаризм и противопоставляющем им строго рационалистическую систему формально фиксиро-

⁷ „Frontiers of Industrial Relations“, N. Y., 1959, p. (2), 11. Цит. по И. Киселев, М. Мошенский, Буржуазные теории на службе монополий, «Мысль», 1965.

ванных правил руководства и действий⁸. «Антирационалистический уклон», отрицающий, что человек всегда действует только рационально, вообще явился одним из существенных пунктов в критике «человеческих отношений»⁹.

С другой стороны, нередко вызывает возмущение лицемерный характер этой доктрины. Говоря о проводимых на предприятиях интервью, Ж. Фридман не может не заметить «много жестокого и волнующего в этого рода исповеди мужчин и женщин, которых искусно заставляют рассказывать об их горестях, нужде, нищете, волнениях, тревогах и обидах тем, для которых их исповедь является только заработком»¹⁰.

Прогрессивный итальянский писатель Либерио Биджаретти, который сам работал на фирме А. Оливетти, финансировавшего итальянские центры по изучению «человеческих отношений», в романе «Конгресс» выступает с критикой идеологии некапитализма. Герой романа, Франко Берти, разоблачая на социологическом конгрессе двусмысленность «человеческих отношений», говорит о социологах, занятых в сфере прикладных исследований: «Мы... как искусные ремесленники мастерам на носу хозяйского корабля некую аллегорическую статуэтку альтруизма, социальной солидарности и понимания»¹¹.

Тем не менее, обладая несомненными преимуществами по сравнению с тейлоризмом, доктрина «человеческих отношений» послужила рационализации производства и в определенной степени содействовала регулированию некоторых производственных противоречий.

* * *

Повышенное внимание к психологическому фактору, характерное для «человеческих отношений», сыграло положительную роль в практике конкретных предприятий. Что же касается самой теории, то здесь оно обусловило слабость и односторонность последней, поскольку социология труда не смогла выйти за пределы изучения внешних форм поведения и психологических характеристик человеческой деятельности. Подмена социальных явлений психологическими и социологии социальной психологией является самой характерной особенностью современной западной социологии.

Признавая основным источником исследования мир субъективных мнений, эмпирическая социология совершает замену объективных общественных отношений представлениями о них. Важнейшей методологической установкой, отличающей эмпирическую социологию от марксистской, является то, что первая не исходит из реального существования групп, не зависящих от субъективной воли и желаний входящих в нее людей. В своих исследованиях представители эмпирической социологии нередко относят обследуемых индивидов к определенным классам, руководствуясь заявлениями последних, без использования каких-либо объективных показателей¹².

Не стоит большого труда доказать, что социология и социальная психология не могут быть разделены китайской стеной и что наличие тот стык двух наук, чье взаимное сотрудничество может дать плодотворные результаты. В этом смысле можно принять следующее высказывание А. Инкельса, который пишет: «...Правильный социологический анализ многих проблем будет либо невозможен, либо слишком недостаточен до тех пор, пока мы не начнем практически использовать психологическую теорию и психологические данные в соединении с социологической теорией и социологическими данными»¹³.

⁸ См. Н. В. Новиков, Технократические иллюзии в американской социологии, «Вопросы философии», 1967, № 7.

⁹ См. Review of Sociology, Analysis of a Decade, N. Y., 1957, p. p. 332—333.

¹⁰ G. Friedmann, Où va le travail humain?, p. 146.

¹¹ Либерио Биджаретти, Конгресс, «Прогресс», 1965, стр. 51.

¹² См. Г. В. Осипов, Современная буржуазная социология, М., 1964, стр. 224—225.

¹³ «Социология сегодня», стр. 272. Автор не согласен с Э. Дюркгеймом, отрицавшим психологический аспект в анализе социальных проблем. Это пренебрежение Э. Дюркгейма к психологии индивида другой социолог—Ж. Фридман рассматривает как выражение крайней социологической реакции на психологический бихевиоризм.

Мысль о том, что методологическая трудность в этой области связана с поисками правильной меры в понимании соотношения «социальное» — «психологическое», безусловно, является верной¹⁴.

Методологическая ошибка эмпирической социологии заключается в том, что она ограничивает сферу общественной психологии от сферы общественного бытия и игнорирует при этом определяющую роль экономической структуры по отношению к общественной психологии. Однако в конкретно-социологических исследованиях вполне закономерно и неизбежно то взаимопроникновение социологической и социально-психологической проблематики, о которой говорит А. Инкельс.

Психологический подход в социологии тесно связан с характерной для неопозитивизма бихевиористской интерпретацией общественных явлений, хотя вначале бихевиоризм выступил под флагом оппозиции к психологической ориентации, противопоставив изучению сознания наблюдение и описание конкретно проявляющегося внешнего поведения. Однако социальный бихевиоризм не смог выйти за пределы психологической ориентации, поскольку, с одной стороны, бихевиористы также отрицали возможность познания объективных закономерностей общественного развития, а с другой, сами фактически сводили поведение к актам сознания. Принцип бихевиоризма неизбежно присутствует в методологии социального эмпиризма уже постольку, поскольку последний предполагает познание непосредственно наблюдаемых, доступных чувственному восприятию реакций.

Однако за внешними действиями нередко трудно усмотреть действительные мотивы и ценности, которыми руководствуются индивиды. Изучение непосредственного поведения часто может представить сведения лишь о внешнем соблюдении традиций, привычек, о почти механическом выполнении определенных ритуалов, которые зачастую не являются показателем того, что ценности, которым индивид казалось бы следует, он действительно приемлет как истинные.

Симптоматичным для эмпирической социологии фактом является отсутствие не только общесоциологической объясняющей теории, но и удовлетворительных теоретических схем в отдельных сферах, в частности, в рассматриваемой нами социологии труда.

В последние годы буржуазные социологи много говорят об узости эмпиризма, о необходимости создания обобщающих теорий, в частности, говорится также о необходимости интеграции теорий об индустриальном человеке.

В. Ф. Уайт и Ф. Миллер считают, что задача социологов заключается сейчас в том, чтобы пайти связь определенных образцов человеческого поведения с более широкой социальной структурой, чтобы постоянно учитывать влияние экономического и социального окружения на организационную структуру предприятия.

Узость общепринятого подхода критикует и Ж. Фридман, неоднократно отмечающий необходимость соотнесения изучаемых проблем с воздействием широкой социальной среды. «Среди болезней, от которых страдает человечество в XX в., — пишет Ж. Фридман, — одна из самых серьезных — это отсутствие понимания структуры и воздействия новой среды, в которую погружены люди быстрым развитием технической цивилизации за последние полтора века»¹⁵.

С другой стороны, реальная проблема, замечает он, заключается в том, как органически объединить различные аспекты в единую последовательную схему изучения человеческого поведения в производстве. Однако создание подобной объединенной общей теории рассматривается как вопрос неопределенного будущего. В индустриальной социологии пока чаще всего ссылаются на теоретические схемы К. Левина и Г. Хомэнса¹⁶.

¹⁴ См. Д. Б. Парыгин и В. П. Тугаринов, О соотношении социального и психологического, «Философские науки», 1967, № 6.

¹⁵ G. Friedmann, *Industrial Society*, p. p. 17—18.

¹⁶ «Теория поля» (Field Theory), выдвинутая К. Левином, предназначена для объяснения восприятия индивидом окружающей социальной среды. К. Левин пред-

Однако обе эти схемы не являются собственно социологическими. Они преимущественно основываются на психологических факторах и не выходят за пределы чувств, представлений, а в лучшем случае наблюдаемых действий отдельных индивидов.

Наиболее широкой социологической концепцией, приложимой к сфере управления обществом вообще и производством в частности, считается «теория социального действия» Т. Парсонса. Выступая с намерением преодоления эмпирической тенденции в социологии, теория «социального действия» тем не менее не выходит за пределы основных методологических установок социального эмпиризма. Абсолютизируя нормативную регуляцию человеческого поведения, Парсонс видит гарантию сохранения сложившейся системы общественных отношений в единстве соблюдения господствующих норм и стандартов буржуазной морали. Собственно, это теоретическое кредо и претворяет на практике доктрина «человеческих отношений».

В «теории социального действия» мы сталкиваемся с теми же субъективно-идеалистическими представлениями о сущности исторического процесса, подменой объективных закономерностей социально психологическими и описанием внешних форм человеческого поведения и взаимодействия.

Даже социологи, говорящие о необходимости соотнесения изучаемой проблемы с широким социальным контекстом, обычно понимают социальность весьма узко, как непосредственное социальное окружение индивида и социальность таким образом ограничивается ее индивидуально-психологическим пониманием. В социологии труда «социализация» нередко понимается как психологическое включение индивида в систему норм и правил цеха, предприятия или фирмы.

Об ограниченности подобной точки зрения говорил прогрессивный американский социолог Р. Миллс в своей книге «Социологическое воображение». Если в нации 15 млн. безработных, то решение не может быть найдено в пределах возможностей одного индивида. Подобная проблема уже требует рассмотрения экономических и политических институтов общества, а не просто личностных ситуаций и характера индивида. Даже отбор непосредственного социального окружения индивида (*milieu*), как правильно замечает Р. Миллс, должен проводиться в соответствии с проблемой широкой социальной структуры¹⁷.

Существует реальная методологическая трудность, заключающаяся в невозможности полностью разложить понятия на эмпирические составляющие, как этого требует позитивизм.

Однако частичный, постепенный перевод общих понятий в операциональные представляется вполне возможной и, более того, необходимой процедурой, предшествующей эмпирическому исследованию.

В этой связи нельзя согласиться с точкой зрения В. Ельмеева¹⁸, отрицающего возможность перевода общих понятий в эмпирические или операциональные.

В частности им отрицается правомерность перевода определения «труда как первой жизненной потребности» в операциональные определения, ориентирующиеся на функциональную содержательность трудового процесса. Основное возражение автора сводится к тому, что сравниваемые понятия отражают качественно различные плоскости отношения к труду, а в операциональном понятии, выражающем удовлетво-

ставляет свою систему в виде диаграммы индивидуального жизненного пространства, состоящего из различных сфер, которые включают в себя либо позитивные, либо негативные ценности.

Г. Хомэнс свою систему рассматривает в трех взаимосвязанных понятиях: взаимодействие (*Interactions*), чувства (*Sentiments*) и действия (*Actions*), которые могут наблюдаться и измеряться.

¹⁷ С. W. Mills, *The sociological Imagination*, N. Y., 1959 p. 9.

¹⁸ См. В. Ельмеев, Методологические особенности комплексных социальных исследований, «Философские науки», 1967, № 6.

ность функциональным содержанием труда, исчезает социальная сторона отношения к труду.

Но вопрос заключается в том, что существует необходимость изучения не только социального, но и общечеловеческого, биолого-психологического аспекта трудовых процессов, допускающих идентичность функционального содержания при различном социальном характере труда.

В рассматриваемом В. Ельмеевым примере социолог, имея дело с определением труда как первой жизненной потребности, в качестве операционального определения берет ориентацию рабочего на функциональную содержательность трудового процесса. Последнее определение, конечно, не может исчерпать содержание первого и не должно претендовать на это. Но совершенно ясно, что на данном этапе ничего серьезного о превращении труда в первую жизненную потребность сказать нельзя, игнорируя его функциональное содержание. Во всяком случае рассмотрение функционального содержания труда в качестве одного из решающих условий, определяющих процесс развития отношения к труду как к первой жизненной потребности, представляется нам совершенно справедливым, если социолог в то же время (не ограничиваясь функциональным компонентом) имеет в виду и характер труда, определяемый социально-экономическими особенностями данного общества¹⁹.

Совершенно очевидно, что игнорировать этот аспект в изучении труда нельзя. Даже в условиях социалистических производственных отношений труд при плохой технологической организации не может восприниматься как удовлетворение первой жизненной потребности. Поэтому можно согласиться с Ж. Фридманом, когда он говорит, что вопрос о психо-физиологическом комфорте одинаково важен для миллионов рабочих как капиталистического лагеря, так и некапиталистических обществ.

Общие закономерности в развитии современного производства обусловлены прежде всего развитием научно-технической революции и новой технической организацией труда в соответствии с последними достижениями науки. Однако в широком социальном аспекте нельзя забывать о влиянии социально-экономических отношений на конкретные формы организации труда. Именно потому, что общественный труд является не только отношением людей к природе, но и друг к другу, он всегда выступает в конкретной форме и имеет определенное социально-экономическое содержание, определяемое характером господствующего способа производства и существующими общественными отношениями.

Индустриальная социология, выдвигая на первый план технологические, функциональные параметры производственных процессов, пытается таким образом завуалировать принципиальное различие социального содержания труда в условиях капиталистического и социалистического способов производства. Но было бы ошибкой, провозгласив факт изменения социальной сущности труда при социализме, игнорировать комплекс проблем и трудностей, связанных с организацией функционального, технологического содержания труда.

Буржуазная социология стремится также исключить социальный аспект из теории управления индустриальным производством, рассматривая ее исключительно в формальном, абстрактном плане. По мере развития научно-технического прогресса процессы управления претерпели глубокие изменения от непосредственно опытных, эмпирических навыков до научно обоснованных решений. Как пишет английский экономист и социолог Ф. де П. Ханика: «Управление, которое в той или иной степени должно использовать синтез технических, математических и общественных наук, пы-

¹⁹ Именно так поступают авторы ленинградского социологического исследования «Человек и его работа», рассматривающие три фактора, обуславливающие отношения человека к труду: совокупность всех общественных отношений; технологические или функциональные особенности содержания того или иного вида труда и, наконец, особенности структуры личности рабочего. «Человек и его работа», «Мысль», М., 1967, стр. 4.

тается ныне заменить современным научным мышлением тот эмпиризм, которым оно широко пользовалось в прошлом»²⁰.

С развитием научно-технической революции связано и изменение самого характера управления: наука об управлении не мыслится на современном этапе без применения математики, экономической кибернетики и электронных счетно-вычислительных машин. В. Г. Афанасьев и другие советские исследователи правильно указывают на неправомерность противопоставления кибернетического анализа социальному²¹. Конечно, управление не может рассматриваться независимо от существующих в обществе экономических отношений, от всей структуры общественных связей. «...Даже организационно-техническая сторона управления, которая непосредственно обусловлена спецификой управляемого объекта,— как пишет Д. М. Гвишпанн,— в значительной мере определяется всей совокупностью производственных отношений данного общества»²².

Комплексный подход к проблемам управления на современном этапе должен мыслиться только как сочетание различных аспектов, каждый из которых вносит свой положительный вклад в решение тех или иных проблем²³.

Очень характерно, что в современной индустриальной социологии практические рекомендации в теории менеджмента либо носят откровенно апологетический характер, либо речь идет об управлении, абстрагированном от какого-либо социального содержания. Так, социальный аспект управления совершенно выпадает из поля зрения Ф. де П. Ханика, который стремится иметь дело с терминами, «применимыми к любой форме управления, независимо от уровня, функции и сферы приложения»²⁴.

Как показал К. Маркс, в классовом обществе «управление капиталиста есть не только особая функция, возникающая из самой природы общественного процесса труда... и входящая в состав этого последнего, оно есть в то же время функция эксплуатации этого общественного процесса труда и, как таковая, обусловлена неустранимым антагонизмом между эксплуататором и сырым материалом его эксплуатации»²⁵.

С отделением функций управления от собственности на капитал посетителями двойственных функций управления становятся наемные менеджеры, стоящие на страже интересов монополистической буржуазии²⁶. На основе «профессионализации» менеджмента буржуазная социология пытается доказать тезис о трансформации капитализма, о замене антитезы «труд-капитал» соотношением «менеджмента» и «труда». Хотя, согласно официальным данным, лишь ничтожный процент держателей акций и управляющих являются выходцами из рабочей среды, тезис о демократизации и «распылении» капитала, как известно, остается весьма модным в современной западной пропаганде.

Как бы тщательно ни организовывалось управление внутри отдельных предприятий, компаний и концернов, в условиях капиталистической системы хозяйства невозможно обеспечить научное централизованное управление целой общественной систе-

²⁰ Ф. де П. Ханика, Новые идеи в области управления, «Прогресс», 1969, стр. 15.

²¹ См. напр., В. Г. Афанасьев, Материалы совещания по вопросам управления, Информационный бюллетень, № 2, стр. 4.

²² См. Д. М. Гвишпанн, О социальной сущности управления производством, «Экономическая газета», № 33, 1967 г.

²³ Некоторые исследователи считают целесообразным говорить о трех составных частях теории управления производством: кибернетической, экономической и социально-психологической. При таком подходе в двух последних как бы конкретизируется широкое понимание социального аспекта управления. См. А. А. Годунов, Б. В. Смирнов, К. Маркс и теория управления производством, «Вестник ЛГУ» (экономика, философия, право), 1968, № 17.

²⁴ Ф. де П. Ханика, Новые идеи в области управления, стр. 16.

²⁵ К. Маркс, Капитал, М., 1955, т. I, стр. 337.

²⁶ См. Д. М. Гвишпанн, Социология бизнеса. Критический очерк амер. теории менеджмента, М., 1962.

ной. При социализме рамки научного планового управления расширяются до масштабов всего общества, а противоречивый, двойственный характер управления снимается с устранением частной собственности.

* * *

Значительную популярность в индустриальной социологии за последнее время приобрела теория «гуманизации труда», автором и активным пропагандистом которой является прогрессивный французский социолог Ж. Фридман. Ж. Фридман искренне озабочен «атрофией личности», которая вызывается серийным стандартизованным производством и упадком профессионального мастерства, отчуждением и одиночеством человека в им же самим созданной искусственной, технической среде. Ж. Фридман считает, что только развитие научных знаний об обществе послужит важнейшим условием «гуманизации» труда и, более того, обеспечит господство человека в индустриальном обществе. В качестве конкретных «гуманизирующих» мер обычно рассматривается создание благоприятного психологического климата на предприятии, участие рабочих в организации труда, стремление разнообразить труд, перевод рабочих с одной операции на другую и пр.

В качестве более глубокого радикального средства гуманизации труда Ж. Фридман предлагает «тройную переоценку» труда, которая должна быть интеллектуальной, моральной и социальной. Стремление разнообразить механические операции современного автоматизированного производства поможет восстановить интеллектуальную ценность труда, а система «человеческих отношений» должна поддерживать моральное удовлетворение в трудовом процессе. И, наконец, рабочий должен понять социальную ценность своего труда. «Должно существовать тесное сотрудничество между рабочим и его товарищами, между ним и его фирмой... Если он чувствует, что его труд имеет свое место в коллективе, фабрике, обществе или нации, то даже отдельные операции приобретают для него значение, которое они не могут приобрести без этих условий»²⁷.

Говоря о необходимости более глубокого социально-экономического анализа, Ж. Фридман останавливается на половине пути. Значительная часть его программы «гуманизации» не выходит за пределы рецептуры «человеческих отношений». Речь идет о «гуманизации» в пределах отдельного предприятия или частной фирмы, и автор ограничивается программой реформ на базе капиталистического способа производства. Поэтому такая «гуманизация», конечно, еще далека от соответствия человеческим идеалам о свободном, творческом труде.

Непреодолимой преградой на пути солидарности рабочего и фирмы, о которой мечтают пропагандисты теории «гуманизации» труда, встает сама сущность капиталистических производственных отношений, господство частной собственности и соответствующих ей форм распределения и обмена.

Извращая сущность общественного процесса, индустриальная социология провозглашает возможным изменение общества с помощью регулирования психических взаимоотношений людей. Ограничиваясь общим биологическим и физиологическим аспектом труда, она, по существу, в целом снимает вопрос о его социально-экономическом содержании. Поэтому задача соединения конкретных образцов с широкой экономической и социальной средой, к которому призывают Уайт, Миллер, Фридман и др., остается неосуществимой.

На примере изучения труда становится особенно наглядным, как в социологических проблемах скрещиваются и переплетаются экономические, этические, психологические и прочие связи и отношения. Однако комплексные социологические исследования труда не могут быть полными, если их понимать как простую сумму эмпирических данных из сферы экономики, права, психологии, этнографии и т. д. Социология труда не может быть оторвана от социально-экономических отношений общества. Поэтому она не должна быть лишь совокупностью описательных характеристик и частных сведений отдельных общественных наук.

²⁷ G. Friedman, *Industrial Society*, p. 333.

ԵՐԿՐԱԶԱՓԱԿԱՆ ԵՎ ԲՈՒՍԱԿԱՆ ԶԱՐԴԱՔԱՆԴԱԿՆԵՐԻ
ԶԱՐԳԱՏՄԱՆ ՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ (IV—VII ԴԴ.)

2. Ա. ԱՍՄԱՐՑԱՆ

Հայաստանի վաղ քրիստոնեական շրջանի զարդաձևերը պատահականորեն են հայտնվել շինությունների վրա, այլ լրացրել և ամրապնդել են դրանք:

IV—VII դդ. աշխարհիկ շինություններ Հայաստանում քիչ են պահպանվել (Դվինի կաթողիկոսական պալատը, Երեբունյի չրամբարը, Արուճի պալատը և այլն): Հակառակ սրան, կրոնական շինությունները շատ են, որոնց զարդերն օղնում են բացահայտելու ամրապնդ քրիստոնեական շինության և՛ աշխարհիկ կողմերը, և՛ քրիստոնեական աշխարհայացքը:

Զարդերը ստեղծվել են շատ հին ժամանակներում: Դրանք կրում են մի կողմից՝ հեթանոսական շրջանի տարրերի, մյուս կողմից՝ քրիստոնեականի ազդեցությունը: Շատ զարդաձևեր, որոշ արտաքին փոփոխություններով անցան միջնադարյան արվեստիս: Դրա լավագույն օրինակն է խաչի պատկերը, որ կապված է արևի և կյանքի, ինչպես նաև բնության շրջա տարրերի՝ ռոզի, չրի, օդի և հրի հետ: Այդ պատճառով էլ այն համազրվում է բուսականության հետ և ուսումնասիրության, մահացման և վերակենդանացման սիմվոլ, որով և առանձնացվում է կենաց ծառի հետ:

Խաչի այլարանության մեջ, ընկած են նախնադարյան մարդու պատկերացումները՝ բնության դեմ սղած պայքարում: Մարդը սրբաբան էր ընդհանուր առմամբ և դրանց մեջ գրեթե անբաժանելի կերպով մտնում էր խաչի պատկերը: Խաչը պատկերվեց ոչ միայն շենքերի վրա, այլև ընդհանուր քրիստոնեական եկեղեցու բովանդակության մեջ, հետագայում՝ որպես շուքուս Քրիստոսի և քրիստոնեական հավատի խորհրդանշան, տեղ գտավ եկեղեցիների հատակագծերում և դմբների վերին մասերում, որմնակարների և կենցաղի առարկաների՝ կահ-կարասիների, հագուստների վրա և այլն: Բնական է, որ քրիստոնեական սիմվոլի՝ խաչի պատկերը տարբեր դարերում ձևի առումով ասարեք դրսևորումներ պետք է ունենար՝ փոքր մաս մեծ, վարսանդա-պտղային ծագմամբ, ճարտարապետական հուշարձանների քիվերի վրա՝ թեք դիրքով, մանրանկարության մեջ՝ տարբեր՝ ոճավորումներով և այլն: Նախապես հիշենք, որ Հայաստանում սկզբնական շրջանի խաչերը պատրաստվում էին փայտից, որին հետագայում փոխարինեց քարը:

Խաչի սիմվոլը ստեղծվում էր տեղի և բնական պայմանների խաղաղանքով: Հեռանալով իր զարգացումը շատ ավելի վաղ ժամանակներից, պետք է հետ հեթանոսական շրջանի վերապրուկները, մարդու կողմից բնության ուժերի աստվածացման զաղափարը, ինչպես և ընդգրկել ժողովրդական սովանդական որոշ ձևեր:

Քանդակազարդերի պատմության մեջ խաչի սիմվոլը լայն տարածում գտավ խաչարարների քանդակազարդերի արվեստում՝ որպես քարզործների սիրած մոտիվ: Քրիստոնեական սիմվոլ խաչը մրս. ցանցանակ նաև երկրաչափական զարդաձև է, որը հանդես է գալիս բուսական մոտիվների հետ համատեղ: Մյուս զարգացումները նույնպես որոշ զաղափարներ են պարունակում, դրանք մեծ մասամբ մարդու մոտիվ ընդհանրացված պատկերներն են բնության ուժերի նկատմամբ:

Սիմվոլիկ իմաստով հանդես են գալիս ու միայն զտրվել, այլև ամրապնդված շինություններ: Ահա, թե ինչ է դրում մի առիթով ամերիկյան մտքասիրտ արվեստաբան Ս. Ֆինկելստայնը. «Բյուզանդիայի և Եվրոպայի միջնադարյան տաճարներից մի քանիսը ձևավորված էին, իրենց նախադրյալով և զարդերով, իրեն երկնային թագավորության սիմվոլիկ վերադարձի շինություն, և միաժամանակ նախատեսված էին մարդկանց հավաքվելու, հավաքություններ, ծեսեր և արարողություններ անցկացնելու համար»: Սա վերաբերում է նաև այդ շրջանի հայկական շինություններին: