

ЭВОЛЮЦИЯ БУРЖУАЗНОЙ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

ВАЛЕРИЙ МИРЗОЯН

Пристальное внимание к «человеческому фактору» трудовой ситуации—одно из примечательных явлений в буржуазной социологической мысли послевоенных лет. Выражаясь словами видного специалиста в области социологии труда и индустриальной психологии, профессора Брюссельского университета Марселя Болль де Баля, «труд занимает все более решающее место в интересах политиков, руководителей промышленности, исследователей»¹. Критический анализ этого явления, а также эволюции западной социологии труда имеет для марксистской социологии важное политико-идеологическое значение, определенную теоретическую ценность.

Организация промышленного труда стала объектом научных исследований в конце прошлого века, начиная с опытов американского инженера Ф. Тэйлора, вклад которого в развитие организаторской теории и практики высоко ценится западными исследователями. Именно с тэйлоризма, подчеркивают они, следует начинать «исследование человеческих проблем, вызванных распространением новой техники и трансформацией труда», поскольку тэйлоризм—«первая рациональная доктрина», «первая истинно научная попытка исследовать и рассматривать как целое человеческие проблемы крупной индустрии»². Как известно, вскрывая эксплуататорскую, потогенную природу капиталистического применения системы Тэйлора, системы «порабощения человека машиной», В. И. Ленин одновременно давал высокую оценку тэйлоризму как передовому методу организации производства заключающему в себе «громадный прогресс науки, систематически анализирующей процесс производства и открывающей пути к громадному повышению производительности человеческого труда»³.

«Научную основу» производства, вводимую им вместо старых «традиционных и грубо-практических методов», Тэйлор видел в измерении «временных единиц», т. е. в разложении работы на элементарные движения, и в точном определении необходимого на его выполнение «кратчайшего времени»: найденный таким путем «единственно лучший способ» (the one best way) определял «научный подбор» рабочих.

¹ M. Bolle de Bal, *Problèmes de Sociologie du travail*, Bruxelles, 1963 p. 37.

² G. Friedmann, *Industrial Society. The Emergence of the Human Problems of Automation*, Illinois, 1955, p. 37; *Tendances d'aujourd'hui et perspective de demain* („Traité de Sociologie du travail“, t. 2, Paris, 1962, p. 367).

³ В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 36, стр. 140; т. 24, стр. 369.

В системе управления производством вопросам самостоятельности, инициативности непосредственного субъекта труда, его отношению к организационным мероприятиям уделялось ничтожное внимание. Субъект труда интерпретируется как индивидуалист, который движим только сугубо эгоистическими и, прежде всего, экономическими соображениями. Активное начало в организации—прерогатива администрации; и не только рабочие, но и начальники мастерских и другие мелкие руководители отстранены от всякой плановой работы, от умственной деятельности⁴. Словом, «научное управление», при всех своих достоинствах, фактически пренебрегало тем, что впоследствии стало фокусом интересов буржуазного менеджмента—«человеческим фактором» производства.

Как свидетельствуют французские социологи Ж. Фридман и Ф. Изамбер, «начиная с Тэйлора, много «экспертов по производству» стремились предписать этот *one best way*, без исследования физиологических, психологических, экономических и социальных коэффициентов, которые вводит человеческий фактор»⁵. В западной литературе подход «научно-управленческой школы» квалифицируется как грубо техникстский, как результат ограниченного кругозора и указывается на «необходимость союза технологии с социологией труда», ибо «в противном случае можно выйти на псевдонаучную организацию труда, на техникзм»⁶. С таким выводом нельзя не согласиться. Недостаточный учет роли человеческого фактора в производственной ситуации действительно чреват опасностью техникстского подхода к системе «человек—техника», и только социологическое видение позволяет понять «человеческий» аспект этой системы. Но сумела ли буржуазная социологическая мысль избавиться от тэйлоровского техникзма и достаточно ли для этого осознание опасности техникзма?

Возникновение социологии труда западные исследователи связывают со знаменитыми хотернскими опытами, проведенными группой исследователей из Гарвардского университета под руководством профессора Элтона Мэйс в Хотэрне, пригороде Чикаго. В 1924 г. администрация компании «Вестерн электрик» начала изучать воздействие освещения на производительность труда в духе принципа Тэйлора, гласящего, что оптимальное освещение есть важное условие высокой производительности. Были выделены две группы работниц—«экспериментальная» и «контрольная». Первые же опыты по улучшению освещения в экспериментальной группе сопровождались ростом производительности труда, подтверждая, таким образом, тэйлоровский принцип. Однако оказалось, что в контрольной группе, где условия освещения оставались неизменными, также росла производительность. Для выяс-

⁴ Ф. У. Тэйлор, *Научная организация труда*, М., 1925, стр. 120, 199—200, 217.

⁵ G. Friedmann, E. Isambert, *Sociologie du travail et sciences sociales* („Traité de Sociologie du travail", t. 1, Paris, 1961, p. 69).

⁶ Там же.

нения причин этого явления уровень освещения в экспериментальной группе был вновь снижен до уровня в контрольной группе. Ожидалось, что, согласно исходной гипотезе, производительность должна была снижаться, однако она опять росла. Что же происходило? Чем следовало объяснять такой неожиданный результат, этот «неуклонный рост, который в своем развитии, кажется, игнорирует экспериментальные изменения»?⁷ Многолетние исследования дали основания для Э. Мэйо и его коллег заключить, что этот рост производительности труда, явно не объяснимый влиянием физических факторов, связан с тем обстоятельством, что в выделенных группах возрастает сплоченность, взаимопонимание, укрепляются неформальные связи. Дружеское, доброжелательное отношение исследователей к работницам, всеобщее внимание к ним, осознание важности проводимых экспериментов и другие факторы приводят к тому, что трудовые группы превращаются в коллектив, неформальное поведение которого способствует в данном случае трудовому подъему, росту выработки, развитию здорового соперничества. В дальнейшем в малых группах было обнаружено и обратное явление, т. е. оплохенность работников против повышения производительности труда, наличие групповых норм и ценностей, направленных на сопротивление администрации.

Результаты Хоторна, таким образом, прямо отвергали тэйлоровскую концепцию «экономического человека». В противоположность стремлению Тэйлора свести к минимуму межличностное трудовое общение, его борьбе против «систематического саботажа», т. е. «сложных вторичных рассуждений и соображений, возникающих в результате сношений с другими рабочими»⁸, Мэйо и его коллеги призывали организаторов производства использовать спонтанное стремление рабочего к сотрудничеству, стимулировать его желание постоянной взаимосвязи с товарищами. Для того, чтобы «человеческая проблема получила человеческое разрешение,— подчеркивал Фриц Ротлипсбергер,— требуются человеческие факты и человеческие орудия»⁹. Результаты Хоторна легли в основу теории «человеческих отношений в промышленности», практическое применение которой получило особое распространение в индустриально развитых капиталистических странах в 50-х годах.

Значение хоторнских опытов высоко ценится западным научным миром. Именно благодаря им, пишет Болль де Бал, возникла «социология труда, или, точнее, эмпирическая и американская ветвь соци-

⁷ E. Mayo, *The Social Problems of an Industrial Civilization*, London, 1943, p. 63.

⁸ Ф. У. Тэйлор, указ. соч., стр. 146.

⁹ Цит. по: K. Davis, *Human Behavior at Work, Human Relations and Organizational Behavior*, New York, 1972, p. 232. «Мы можем эффективно работать с людьми,— пишет сам Кейт Дэвис, социолог из Арizonского университета,— если мы подготовлены думать о них на человеческом языке» (там же, стр. 4).

ологии труда¹⁰. Благодаря хоторнским опытам стали явными «слабость» классической организационной структуры» в аспекте психологического стимулирования работников¹¹ и порождаемые ею «физиологические, психологические и социальные затруднения»¹², а «попытки представить индустриального рабочего в индивидуалистических понятиях (как проявление «экономического человека» или как «биопсихический организм») оказались неподходящими»¹³. Благодаря им, «человек, вся его личность были заново введены в истинно научное управление труда. Абстрактный рабочий, представляемый тэйлористами, — грубая смесь лени и корыстных стремлений — уступил место сложному существу, телесному и интеллектуальному, вся личность которого вовлекается в такую важнейшую деятельность, как труд»¹⁴. Со всем сказанным выше вполне можно согласиться. Но насколько обосновано утверждение П. Флоренса, декана факультета коммерции и социальных наук Бирмингемского университета, что благодаря Элтону Мэйо «теория социологического человека вытеснила теорию экономического человека»¹⁵?

Концепция «экономического человека» была, как известно, перенята Тэйлором у английских экономистов. Согласно, например, А. Смиту, труд человека является для него самого вынужденной жертвой, пустой потерей, и единственной компенсацией может служить здесь экономическое вознаграждение. Хотя концепция эта, как отмечал Маркс, чужда пониманию того, что сам процесс труда может быть рассмотрен как процесс самоосуществления, предметного воплощения субъекта труда, тем не менее, она «правильно отражает субъективное отношение наемного рабочего к своей собственной деятельности»¹⁶. Правильно отражалось это отношение и в рассуждениях Ф. Тэйлора о том, что рабочие с самого начала не хотят работать, не трудятся в полную силу и т. д. Однако причины, порождающие «работу с прохладцей», Тэйлор видел не в отчужденном характере труда, а в «природной лени человека», в «естественном инстинкте и склонности людей к праздности»¹⁷ и боролся против них посредством воздействия на эгоистические стремления изолированного индивида. Именно абсолютизация этих стремлений лежит в основе главной предпосылки «научного управления», гласящей, что якобы коренные интересы рабочих и предпринимателей совпадают. Нельзя, конечно, утверждать, что Тэйлор полностью игнорировал «человеческий фактор», ибо

¹⁰ M. Bolle de Bal. указ. соч., стр. 14.

¹¹ K. Davis, указ. соч., стр. 232.

¹² P. Albo, *Problèmes humains de l'entreprise*, t. 1, Paris, 1971, p. 52.

¹³ „The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour“, Cambridge, 1968, p. 43.

¹⁴ G. Friedmann, указ. соч., стр. 84.

¹⁵ P. Florence, *Economics and Sociology of Industry*, Baltimore, 1969, p. 123.

¹⁶ К. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 46, ч. II, стр. 113.

¹⁷ Ф. У. Тэйлор, указ. соч., стр. 13, 14.

у него можно встретить призывы к предпринимателям использовать общественное мнение, проявить побольше чуткости и внимания по отношению к рабочим, выслушивать их жалобы¹⁸, но Тэйлор в конечном счете уповал на экономический механизм трудового стимулирования, и характерно, например, что, отмечая моральное влияние своей системы, «полную революцию» в отношении рабочих к предпринимателям, «подъем решимости и физического усердия», он связывал их исключительно с увеличением вознаграждения¹⁹.

Конечно, выдвижение «человеческих проблем» промышленности на передний план научных исследований и менеджерского интереса — огромная заслуга Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергера и других основателей теории «человеческих отношений». «Крайне необходимо, — говорил Мэйо, — чтобы индустрия уделяла человеческому фактору столько же внимания, сколько она уделяет материальному спросу. С учреждением соответствующих исследований — физиологических, психологических и социальных — обществу нечего опасаться индустриальной механизации». Но примечателен комментарий Жоржа Фридмана к этим словам: «Заметим, кстати, что под «социальными исследованиями» Мэйо подразумевает опыты вроде тех, что проводились в Хоторне, на предприятиях «Вестерн электрик компани», а не истинно социологическое изучение индустриальных проблем»²⁰. Действительно, Э. Мэйо не вышел за рамки социальной психологии. Сведя механизм трудового поведения к удовлетворению человеком коммуникативной потребности, Мэйо, по сути дела, первым породил характерную для всей современной буржуазной социологии «психологизацию» социальных проблем индустриального труда. Посредством социально-психологических рецептов Мэйо надеялся разрешить острые социальные проблемы как внутри промышленности, так и во всем обществе. Абсолютизируя психологически и социально-психологические факторы трудовой ситуации, он неизбежно пренебрегал социально-экономическими и социально-политическими факторами. В основном, из-за быстрого прогресса науки и техники, подчеркивал Мэйо, «исчезла вера индивида в свою социальную функцию и его солидарность с группой (его способность сотрудничества в труде)... Провал в понимании значения собственного труда и трудового окружения, широко распространенное чувство собственной бесполезности присущи всему цивилизованному миру, а не только характерны для Чикаго»²¹. Однако такой подход лишает исследование комплексного охвата изучаемого явления, делает сомнительной возможность создания «теории социологического человека».

Следовательно, в научном плане, если и можно говорить о преодолении (в определенной мере) «тупого техницизма» тэйлоризма, то

¹⁸ Там же, стр. 228, 272.

¹⁹ Ф. У. Тэйлор, указ. соч., стр. 80, 151, 225.

²⁰ G. Friedmann, указ. соч., стр. 380, 432.

²¹ Е. Мауо, указ. соч., стр. 159.

«социологический человек» еще не появился в работах Мэйо. В плане же социально-классовом очевидна несостоятельность резкого противопоставления их взглядов: рекомендации Мэйо послужили основой для еще более изощренной «потогонной» системы организации труда. «Если Тэйлор имел дело в основном с улучшением организации технического применения физических сил рабочего, — пишет известный американский психолог и социолог Эрих Фромм, — то большинство индустриальных психологов занято главным образом манипуляцией рабочего»²². Еще Тэйлор призывал хозяев к разумным уступкам, лелеял надежду, что предприниматели «должны прийти к выводу, что либеральная политика по отношению к рабочим окажется для них более выгодной»²³. И они пошли на эту политику, но лишь постольку, поскольку Хоторн доказал ее технико-экономическую эффективность²⁴. Рекомендации школы «человеческих отношений» и послужили укреплению власти капитала над трудом, расширили арсенал «либеральных и демократических методов надвигания и развращения рабочих»²⁵.

Теория «человеческих отношений», конечно, «выдержала испытание времени»²⁶, но она, как уже говорилось, неизбежно вела к переоценке психологических факторов трудовой ситуации и поэтому встретила не только сопротивление профсоюзов, но и критику среди буржуазных ученых и менеджеров. Теория «человеческих отношений», как замечает Питер Дракер, стала забывать о самом производстве, начала допускать, что якобы «сам актуальный труд, технология труда, ее физико-механические требования являются маловажными в сравнении с социальной и психологической ситуацией трудового коллектива»²⁷. В качестве следующей фазы социологии труда, «радикальной социологической реакции против врожденного психологизма фазы человеческих отношений»²⁸ западные исследователи выделяют подход «технологической импликации», представители которого пытались учитывать как социальные, так и технико-технологические факторы трудовой ситуации, рассматривать производственный коллектив как «социотехническую систему». И хотя они действительно преодолели чрезмерный психологизм теории «человеческих отношений» (и все же, несмотря на

²² E. Fromm, *The Sane Society*, London, 1963, p. 181—182.

²³ Ф. У. Тэйлор, указ. соч., стр. 6.

²⁴ Успех концепции «человеческих отношений» в промышленности был предопределен степенью развитости самого индустриального труда. «Исключительная важность личных отношений, психологической удовлетворенности, эмоциональной ориентации на эффективную работу стала очевидной лишь в условиях развитых форм труда» («Автоматизация и рабочий класс при капитализме. Некоторые аспекты расширения роли рабочего класса в сфере производства», М., 1975, стр. 153).

²⁵ В. И. Ленин, Поли. собр. соч., т. 25, стр. 321.

²⁶ K. Davis, указ. соч., стр. 9.

²⁷ Цит. по: P. Florence, указ. соч., стр. 123.

²⁸ «The Affluent Worker», p. 45.

критику, доктрина «человеческих отношений» остается широко применяемой политикой предпринимателей), человеческий фактор в их интерпретации получил крайне подчиненную роль, и поэтому вряд ли можно говорить о «социологической реакции».

Действительно, школа «технологической импlications» не ограничивается концепцией «экономического человека» (что уже невозможно после Хоторна), но решающим фактором трудового поведения она считает технологию производства; признавая сложную структуру трудового коллектива, она объясняет ее опять-таки через технологию, через индустриальную среду. «Хотя никто из тех авторов, — свидетельствуют английские социологи Х. Бэйнон и Р. Блэкберн, — кто подчеркивает влияние технологии, не пренебрегает всецело субъективными пожеланиями и потребностями трудящихся, справедливость требует отметить, что преобладающей тенденцией у них стало отведение этой субъективности подчиненной роли. Для них позиции и поведение работников рассматривались как прямое, точное отражение технологической структуры рабочего места»²⁹. Так, американский социолог Р. Блаунер, приводя четыре типа «индустриальной среды» — типографию, текстильную фабрику, автомобильный завод и непрерывное химическое производство — пытается доказать, что именно уровень технического развития производства определяет индустриальное поведение и установки рабочих и, в частности, степень их интегрированности и отчужденности. В этом отношении, утверждает он, труд на сборочных конвейерах в машиностроении и труд в условиях непрерывной технологии имеет прямо противоположный эффект; в частности, автоматизация производственных процессов в химической промышленности «расширяет контроль рабочего над своим трудом... результатом чего является содержательный труд в сплоченном, более интегрированном индустриальном климате»³⁰.

За доказательством ошибочности подобных категорических заключений (при всей важности роли техники и технологии в трудовой ситуации) можно обратиться к самой буржуазной социологии. Бэйнон и Блэкберн, например, не соглашаются с подходом «технологической импlications», замечая, что «он не обеспечивает полную основу объяснения». Их собственное исследование показало, что «работники в рамках одной и той же технологической системы имели довольно различные восприятия этой ситуации, различными были и их поведения»³¹. Экспериментально к выводу об «определенной ограниченности объяснительной возможности подобного подхода» пришли также Дж. Голд-

²⁹ H. Beynon, R. Blackburn, *Perceptions of Work, Variation within a Factory*, London, 1972, p. 153.

³⁰ R. Blauner, *Alienation and Freedom: the Factory Worker and his Industry*, Chicago, 1964, p. 166, 182.

³¹ H. Beynon, R. Blackburn, указ. соч., стр. 2, 153.

торп и его коллеги, заключив, что положения Блаунера в качестве гипотезы исследования не подтверждаются, что между технически детерминированной трудовой ситуацией и трудовым поведением работников не существует подобной прямой зависимости, и, во всяком случае, «стереотипы «интегрированных» рабочих химической промышленности и «отчужденных» рабочих машиностроения не видны»³².

У буржуазных критиков школы «технологической импlications» мы не находим, однако, ответа на вопрос, почему же она, по их же признанию, является одной из доминирующих школ в западной социологии. Почему, несмотря на очевидность тэйлоровского технанизма и солидную научную критику в его адрес, именно тэйлоровская классическая модель преобладает в организации труда на Западе?³³ Ведь эта модель, как объясняет ее американский социолог С. Юди, «предполагает, что организация труда и вполне интерпретирована и всецело технологически определена... Побуждение работников к соучастию наличествует и целиком согласуется с технологическими требованиями»³⁴. В чем же заключены корни этой устойчивой тенденции в западной социологии и менеджменте, тенденции преувеличения роли технико-технологического фактора системы «человек—техника» в ущерб субъективному фактору?

Ответить на эти вопросы тем более необходимо, а устойчивость подобной тенденции тем более кажется абсурдной, если учесть специфику нынешнего этапа буржуазной социологии труда. В отличие от традиционного инструментального подхода буржуазной науки к труду, в современных социологических исследованиях все чаще встречаются попытки охватить всю полноту значения трудовой деятельности в индивидуальной и общественной жизни. Все более часты мнения о том, что нельзя рассматривать труд как «изолированную функцию, выполняемую сорок часов в неделю», ибо труд — проявление личности работника³⁵, «труд—это сама жизнь»³⁶. Феномен возрастания роли и значения непосредственного субъекта труда для дальнейшего научно-технического и экономического прогресса фиксируется многими западными специалистами по менеджменту. Стало очевидным, что проведение технических изменений прямо затрагивает непосредственного исполнителя, и «легкость, с которой могут совершаться эти изменения, зависит отчасти от позиции, с которой работники принимают их в отно-

³² „The Affluent Worker“, p. 181, 73.

³³ К такому выводу пришли, например, авторы специального доклада «Труд в Америке»: „Work in America. Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare“, Cambridge (Mass.), 1973.

³⁴ S. Udy, Work in Traditional and Modern Society, New York, 1970. p. 117.

³⁵ C. Kaufmann, Man Incorporated. The Individual and his Work in an Organized Society, New York, 1969, p. 2.

³⁶ P. Chauchard, Travail et loisirs, Tours, 1967, p. 29.

шении к себе»³⁷. Оказывается, что в условиях НТР как в производстве, так и в других сферах общественной жизни «достижение целей без участия тех, кого они прямо затрагивают, становится все более трудно выполнимым»³⁸. И если Тэйлор, Форд и их непосредственные последователи сознательно держали рабочих подальше от управления производством и его совершенствования, то современные предприниматели и менеджеры, опираясь на результаты социологических исследований, стараются создать у рабочих ощущение своей сопричастности к этим процессам.

Казалось бы, не существует ни теоретических основ, ни практических оправданий для живучести тэйлоризма. Почему же появилась «технологическая импликация», откуда идут прямые призывы возврата к тэйлоризму? Ответ заключен в той социально-экономической реальности, которую и современные буржуазные ученые, подобно Тэйлору и Мэйо, упорно избегают. Отношение хозяина средств производства к рабочему есть отношение, как писал Энгельс, «не человеческое, а чисто экономическое», все жизненные отношения хозяином оцениваются «по их доходности, и все, что не приносит денег,—чепуха, идеализм»³⁹. В отличие от эпохи машинного труда, в условиях автоматизируемого производства «недоходные» вещи становятся слишком уж «доходными» и практичными: «человеческий фактор» производства—эффективная область капитальных вложений, а «излюбленной наукой» хозяев ныне является не только «политическая экономия, наука о способах наживать деньги»⁴⁰, но и большой комплекс социальных наук (свою связь с предпринимательским интересом, неизбежную социально-классовую направленность своих рекомендаций большинство западных исследователей либо прямо отрицает⁴¹, либо постулирует независимость формы практической реализации этих рекомендаций от конкретной социальной среды⁴²). Тем не менее; там, где барьеры социаль-

³⁷ A. Touraine et coll., *Les travailleurs et les changements techniques*, Paris, 1965, p. 7, 9.

³⁸ A. Toffler, *Future Shock*, New York, 1972, p. 477.

³⁹ К. Маркс и Ф. Энгельс, *Соч.*, т. 2, стр. 497.

⁴⁰ Там же.

⁴¹ Например, Кейт Дэвис, излагая в своем учебнике суть того, чем заняты исследователи на предприятии, старательно избегает вопроса о связи их деятельности с политикой предпринимателей, подчеркивает «нейтральный», «инструментальный» характер проводимых исследований. «Организация поведения,— заявляет он,— является академической дисциплиной, занимающейся познанием и описанием человеческого поведения в организационной среде... Использовать человеческие отношения — значит исследовать человеческое поведение в труде и приложить усилия по изменению операционной ситуации с целью достижения лучших результатов» (K. Davis, указ. соч., стр. 496).

⁴² «Выражения вроде «техника человеческого поведения» или «контроль поведения людей»,— говорил на последнем философском конгрессе мексиканский философ Мигуель Кюри,— обычно вызывают чувство отвращения, но,— сокрушается он,— такова уж логика вещей, и эти выражения—проявление одного из основных тенденций развития нашего мира и всего человечества» (M. M. Kuri, *Man and Tech-*

но-психологических и личностных аспектов производственной ситуации еще не препятствуют непосредственной экономической эффективности, пока тенденции НТР еще не диктуют «неодолимые» мероприятия как технологическую необходимость, там «старый добрый» тэйлоризм имеет явный приоритет (отсюда и двойственность отношения хозяев к исследователям и их рекомендациям). Ведь, скажем, развитие коммуникативной потребности субъекта труда выше тех границ, которые налагаются наличной технологической базой, общение работников как средство их взаимообогащения, развития личности и т. д. капиталиста не интересует (если же иметь в виду социально-политический аспект, т. е. значение сплоченности рабочих в их классовой борьбе, то очевидно, что это капиталисту просто вредно). Это означает, что развитие буржуазной социологической науки не определяет автоматически реализацию добытых знаний, и приближение западных социологов к «социологическому» человеку не отменяет реальную власть капитала над живым трудом.

Пока же совершенно очевидно обратное явление, т. е. влияние существующей в капиталистическом обществе социально-экономической реальности на буржуазную социологию труда. Именно здесь скрываются причины «технологической импликации». Так поступали в прошлом буржуазные экономисты, приписывая в своих концепциях «некую ложную важность» предметному моменту труда, стремясь, как замечает Маркс, оправдать таким образом капиталистическую общественную форму с характерным для нее перевернутым взаимоотношением труда и условий труда, господство процесса производства над людьми: «Во всех этих концепциях прошлый труд выступает не как всего лишь предметный момент живого труда, подчиненный живому труду, а наоборот; не как элемент власти живого труда, а как власть над этим трудом»⁴³. Но буржуазные экономисты и не претендовали на создание теории «социологического человека», а акцентирование внимания на предметном моменте труда определяется также познавательной спецификой экономической науки, между тем как «ложная важность» предметного момента находится в резком диссонансе с существом социологического видения трудовой деятельности, с ориентировкой социологической науки на исследование человека в труде, с формированием и развитием его в качестве субъекта данного вида труда.

Таким образом, буржуазная социологическая мысль, отражая объективное развитие общественного производства, неизбежно «увидела» человека в труде и опять же, повинувшись императивам современного научно-технического и социального развития, пытается «всего человека», все его физические и духовные способности, его личную ини-

nics, „Proceedings of the XVth World Congress of Philosophy“, v. 1, Sofia, 1973, p. 314).

⁴³ К. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 23, стр. 91; т. 26, ч. III, стр. 285.

циативу и глубинные порывы, чувство собственного достоинства и профессиональной гордости поставить на службу капиталу. Однако «сотрудничество» капитала и труда отнюдь не достигнуто, иллюзиям буржуазных ученых, равно как и непомерному «аппетиту» их меценатов на «всего человека», не суждено сбыться, ибо столь изощренной социальной демагогии и растущим возможностям сильных мира капитала в манипуляции психикой и мировоззрением наемных работников противостоит возрастающая мощь и организованность борьбы рабочего класса за справедливое общественное устройство.

Кризисное состояние буржуазной социологии труда—отражение агонии буржуазного образа жизни, составная часть усилившегося за последние годы идейно-политического кризиса капиталистического мира⁴⁴. Признавая этот кризис, или состояние «одышки», М. Болль де Баль пытается указать пути «взлета» социологии труда. В частности, он извлекает из кризиса «три урока»: социологам следует осознать, что «мир труда—это в основном мир конфликта ценностей и интересов; они должны уделять больше внимания связи между теорией и практикой, а также учитывать влияние социо-экономической структуры»⁴⁵. Но несмотря на оптимизм бельгийского ученого, вряд ли можно рассчитывать на реальный «взлет» буржуазной социологии труда, поскольку не устранены действительные причины кризиса западной социологической мысли—порочные императивы социального заказа, которые навязываются ученому господствующими кругами капиталистического общества. «Социологический человек» не совместим с капиталистическим характером человеческого труда, с изжившим себя социальным строем, который именно и порождает «глубокий моральный кризис общества, духовную деградацию, потребительское отношение к жизни, культ насилия, деформирующие личность»⁴⁶. И до тех пор, пока сохраняется власть капитала над трудом, пока непосредственный производитель служит средством получения частной прибыли, субъект труда останется «экономическим человеком».

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԲՈՒՐՋՈՒԱԿԱՆ ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱՅԻ ԷՎՈԼՅՈՒՑԻԱՆ

ՎԱԼԵՐԻ ՄԻՐԶՅԱՆ

Ա մ փ ո փ ո լ մ

Բուրժուական սոցիոլոգիայի և արտադրության կազմակերպման պրակտիկայի էվոլյուցիայի մեջ կարելի է առանձնացնել երեք փուլ: Թեկոորիզմը մարդու աշխատանքային վարքում բացարձականացնելով տնտեսական խթանների դերը, աշխատանքի սուբյեկտին դիտում էր իբրև խորապես անհատապաշ-

⁴⁴ «Материалы XXV съезда КПСС», М., 1976, стр. 27—29.

⁴⁵ М. Bolle de Bal, указ. соч., стр. 32, 16—19.

⁴⁶ «О 60-й годовщине Великой Октябрьской социалистической революции» (Постановление ЦК КПСС от 31 января 1977 года, М., 1977, стр. 17).

տի, իսկ ձեռնարկության անձնակազմը՝ իբրև մեկուսացված ինդիվիդուների զանգված: Արդյունաբերության մեջ մարզկային հարաբերությունների տեսության ներկայացուցիչները բացահայտեցին աշխատանքային գործունեության ու նյութական խթանների և ընդհանրապես աշխատանքային իրադրության հոգեբանական գործոնների դերը: Ներկայիս աշխատանքի սոցիոլոգները, կոահելով աշխատանքի սուբյեկտին ուղղված գիտատեխնիկական զարգացման նոր պահանջները, գիտական ուսումնասիրությունների և պրակտիկ հետաքրքրության առաջին պլան են մղում բանվորի անհատականության զարգացման հարցերը: Սակայն բուրժուական սոցիոլոգիայի աեսական առաջադիմությունը «տնտեսականից» դեպի «սոցիոլոգիական մարզը» չի վերացնում ինքնին կասկածալի ունալ տիրապետությունը կենդանի աշխատանքի նկատմամբ, չի փոխում կապիտալիստական արտադրության նպատակը: