

Проблема стимулирования труда: социокультурный аспект

Создание на предприятиях эффективных механизмов стимулирования труда является одним из важнейших элементов управленческого консультирования. По существующей традиции, стимулирование труда рассматривается лишь в экономическом аспекте. С нашей точки зрения это неправомерно. Ниже будет показано, что проблема стимулирования лежит, прежде всего, в социокультурной области и, следовательно, должна быть одним из объектов исследования социологической науки¹.

1. Проблема стимулирования труда стара, как само человечество, и, вместе с тем, специфична для нашего времени и нашей страны.

Труд создал человека, выделив его из животного мира. Объединение людей для целенаправленного труда положило начало человеческому обществу, обусловило возникновение и развитие языка.

Но что заставляет человека трудиться – инстинкты, нормы морали, принуждение? Этот вопрос имеет разные ответы на разных стадиях исторического развития.

На самой ранней стадии первобытного общества (до появления разделения труда) труд был необходимым условием биологического существования, условием воспроизводства человека как живого существа. Труд человека, только еще выделяющегося из животного мира, был вызван той же естественной необходимостью, что и «труд» белки, запасающей на зиму орешки, – «что сработал, то и поел».

С появлением и развитием разделения труда человек начинает потреблять продукты не только своего труда и производить не только для собственного потребления. Возникает и развивается обмен – начиная с самых примитивных и до современных его форм. Человек становится все более обособленным; сужение его «функционального места» в кооперированной деятельности, с одной стороны, формирует его как личность, обособленную от «стада» (в первобытном обществе; в дальнейшем историческом развитии это обособление перерастает в оппозицию «личность-общество»), с другой стороны, требует регулирования все большего числа возникающих отношений человека с обществом – подчинения поведения индивида некоторым нормам, соответствующим интересам общества, Одновременно в своей деятельности человек обособляется от природы, и возникает необходимость регулирования все усложняющихся связей человека и природы. Так зарождаются и развиваются нормы культуры – средства регулирования деятельности и поведения отдельных индивидов или социальных групп, правила, в соответствии с которыми строятся их деятельность, поведение (нормы морали, нормы производства и т.д.). Нормы культуры складываются в естественно-историческом процессе как выражение единства и разрешение противоречий индивида и общества, человека и природы. В историческом развитии общества некоторые нормы культуры фиксируются в форме традиций, зачастую так и не приобретая вербализованных формулировок, и передаются путем воспитания, другие формулируются вербально и передаются путем обучения, часть последних с возникновением институтов государства становится институциональными нормами, выполнение которых обеспечивается при необходимости насильственно. Обмен продуктами труда оказывает непосредственное влияние на формирование норм культуры, приводит к появлению особых областей культуры: культуры труда, культуры производства; нормы эти обеспечивают производство такого продукта, который можно обменять на другой продукт (при появлении достаточно развитого рынка следует добавить: выгодно обменять). Через тысячелетия дорога отсюда ведет к нормам технологии и стандартам качества – институциональным нормам, дополняемым, одна-

¹ Методологический аппарат, использованный в данной работе, базируется на многочисленных публикациях Г.П. Щедровицкого. Содержательный материал основан на результатах организационно-деятельностных и инновационных игр, проведенных под руководством автора в период с марта 1989 г. по апрель 1990 г.

ко, и в самом развитом обществе нормами культуры. Соотношение институциональных норм и норм культуры как регуляторов деятельности будет подробнее рассмотрено ниже.

В рабовладельческом и феодальном обществах, основанных на личной зависимости трудящихся от владельцев средств производства, обмен становится несвободным. Отделение обмена от производства вследствие отсутствия у трудящихся права собственности на продукт труда сильно ослабляет влияние обмена на развитие норм культуры. Это влияние вновь усиливается с зарождением и развитием капитализма, основанного на свободном товарообмене между свободными товаропроизводителями. Конкуренция на рынке товаров приводит к развитию культуры труда, а конкуренция на рынке рабочей силы стимулирует овладение этой культурой работниками.

Принципиальное значение в рассматриваемой ситуации имеет использование наемного труда. Развитие машинного производства все в большей степени превращает рабочего в придаток машины, примитивизируя его труд, и, в частности, исключая такую важнейшую компоненту, как целеполагание. При этом нормы, регулирующие труд, переходят из сферы культуры в институциональную сферу, т.е. все более заменяются директивно навязанными (институциональными) нормами: правилами, диктуемыми техническими характеристиками и свойствами машин, нормами зарождающихся технологий. С упрощением труда рабочий получает за него все меньшую плату, приближающуюся к уровню, минимально необходимому для воспроизводства человека как рабочей силы. Этот процесс подробно изучен К.Марксом.

Однако одновременно с данным процессом происходит и противоположный. Усложнение машин требует все более квалифицированного труда по их созданию и обслуживанию. Возникает другая социальная группа работников², все расширяющаяся, для которой требования к содержанию и культуре (нормам, правилам, имманентным средствам) труда постоянно повышаются. Эта часть работников стимулируется к овладению новыми нормами дополнительной оплатой. Так возникло разделение оплаты труда, обеспечивающей воспроизводство рабочей силы, и стимулирования труда, обеспечивающего овладение новыми нормами, т.е. развитие рабочей силы³. Однако термин «стимулирование» в обращение еще не введен, указанное разделение, родившись на практике, не стало достоянием теории.

Следующий поворотный момент в истории рассматриваемого вопроса – построение социализма. Ни в той его модели, которая проектировалась классиками марксизма, ни в практически реализованной, как известно, не предусматривались товарно-денежные отношения, обмен был заменен распределением. Экономическое принуждение к труду было вновь заменено внешнеэкономическим: институциональным (с помощью распределительных механизмов, с одной стороны, и прямого принуждения к труду – с другой) и отчасти идеологическим. Последнее представляет собой попытку непосредственного воздействия на актуализированные в данном (локализированном) социуме нормы культуры – так называемые социокультурные нормы. В случае успешной реализации идеологического механизма не только превращения труда как такового, но и овладения новыми, прогрессивными нормами труда и неуклонного их соблюдения в «дело чести, доблести и геройства» проблему стимулирования можно было бы считать решенной. Однако этого не произошло, хотя частные и временные успехи идеологического воздействия отрицать нельзя. Так, успехи научно-технического и промышленного развития в годы Великой Отечественной войны нельзя объяснить только институциональным «прессингом», роль идеологического механизма здесь бесспорна. Но этот механизм был дискредитирован.

В последнее время часто пишут, что уравнильное распределение явилось основной причиной потери интереса к труду и утраты нашим обществом норм культуры труда. С нашей точки зрения это не так. В частности, это утверждение опровергается примером Швеции, где

² В число этих работников, кроме рабочих, входят инженеры. Рассматриваемый процесс приводит к институциональному инженерной деятельности и появлению наемного инженерного труда.

³ Так как рабочая сила есть субъект деятельности, то воспроизводство или развитие рабочей силы суть воспроизводство или развитие осуществляемой этой рабочей силой деятельности.

близкое к уравнительному распределение не привело к негативным изменениям социокультурных норм. В истории нашей страны большую роль играла навязчивая пропаганда распределения «по количеству и качеству труда», осуществляемая в то время как фактически реализовывалось уравнительное распределение, а также другие многочисленные расхождения пропагандистски навязываемых лозунгов с действительностью. Это привело к потере эффективности идеологических механизмов.

С другой стороны, огосударствление собственности на средства производства и, соответственно, отсутствие у трудящихся права собственности на продукт труда вновь привело к отделению производства от обмена и, следовательно, к ослаблению влияния обмена (требований потребителя) на социокультурные нормы производственной деятельности.

С третьей стороны, жесткая централизация управления производством и подавление всяческой инициативы препятствовали не только появлению новых прогрессивных норм культуры труда, но и сохранению существующих, если они не были «вписаны в инструкции».

В этих условиях реальным механизмом как принуждения к труду, так и сохранения и развития социокультурных норм производственной деятельности остался лишь институциональный механизм. Этот механизм предписывает институциональные нормы (технологические нормы, нормы организации труда и его оплаты, нормы управления и др.), выполнение которых требует актуализации определенных норм культуры, и пока действует карательная система поддержания культуры труда, эти нормы (ценой немалой крови) удастся сохранять и развивать. Карательная система в производстве была ослаблена в 50-60-е годы не потому, что была неэффективной с точки зрения производственно-экономической, а потому, что стала неприемлемой с социально-политических позиций. Тем самым был ликвидирован последний из реальных механизмов поддержания и развития социокультурных норм производственной деятельности.

Именно в этот период (1964-1965 гг.) в литературе впервые появляется термин «стимулирование труда». Однако различие оплаты труда как средства воспроизводства деятельности и стимулирования труда как средства ее развития (см. выше) так и не стало достоянием теории. Поэтому предлагаемые (и по сей день) механизмы «стимулирования», в основном, сводятся к тем или иным вариациям системы оплаты труда с добавкой мер поощрения с помощью дифференцированного распределения всякого рода дефицита, начиная от жилья и санаторных путевок и кончая товарами народного потребления⁴. При этом заметим, что воспроизводство «плохо» осуществляемой деятельности означает, что и завтра она опять будет осуществляться «плохо». Назначение стимулирования труда состоит именно в развитии деятельности, в освоении новых норм, регулирующих и определяющих ее, так, чтобы то, что вчера было «плохо», завтра стало «хорошо», а послезавтра при необходимости можно было бы, полностью изменив нормы, принципиально изменить эту деятельность.

Основное отличие механизмов «стимулирования» образца 60-80-х гг. от действовавших ранее заключается в замене «политики кнута» на «политику пряника» Можно показать, что такая замена в принципе неэффективна.

Так, в середине 60-х годов в нашей стране родилась и по сей день существует проблема стимулирования труда. Под проблемой мы при этом понимаем противоречие, пути разрешения которого неизвестны.

2. Как видно из приведенного исторического очерка, проблема стимулирования труда состоит в противоречии между актуализированными в данном обществе нормами культуры, определяющими производственную деятельность, и необходимыми нормами этой деятельности. Необходимые нормы в современном производстве определяются лицами или органами,

⁴ Именно и только в силу дефицита социальных благ и товаров народного потребления в нашей стране возможны такие формы поощрения, как дифференцированное их распределение. При достаточном их количестве и качестве была бы возможна единственная форма поощрения – денежная. Однако поощрение еще не есть стимулирование.

имеющими на то полномочия (и, как предполагается, достаточную квалификацию). Будучи определены, эти нормы фиксируются в организационно-распорядительной, конструкторской, технологической или иной документации и приобретают силу институциональных норм.

Следовательно, рассматриваемая нами проблема требует анализа соотношения институциональных и социокультурных норм и их роли в осуществлении и регулировании деятельности⁵.

Процессы, происходящие в любой системе, в том числе в системе производства, подразделяются на естественные и искусственные. Естественные процессы осуществляются как реализация имманентных свойств системы. Искусственные иницируются и управляются воздействиями, являющимися результатом проектирования процесса и выбора этих воздействий субъектом управления, находящимся вне данной системы и «над» ней или выделенным как элемент или подсистема в данной системе.

Имманентные свойства, проявляющиеся в деятельности, суть не что иное, как актуализированные нормы культуры (социокультурные нормы). В отсутствие институциональных норм деятельность будет осуществляться так, как это заложено в знаниях и традициях, т.е. в культуре субъектов деятельности. Следовательно, естественные процессы в социальных системах (в том числе производственных) определяются социокультурными нормами. Искусственные процессы в чистом де не существуют, они осуществляются на основе естественных: никаким внешним воздействием нельзя вызвать в системе процесс, который в ней в принципе протекать не может, т.е. противоречит имманентным свойствам системы. Поэтому институциональные нормы должны быть согласованы с социокультурными, в противном случае спроектированный процесс, задаваемый институциональными нормами, не может быть реализован. В социальной жизни за последние десятилетия можно найти множество примеров, когда институциональные нормы не были реализованы в социальных процессах, так как противоречили социокультурным нормам⁶. Рассматриваемое положение имеет принципиальное значение и определяет границы управляемости социальных систем.

Нормы культуры как отражение единства и противоположности человека и природы, индивида и общества, как средства и результаты деятельности являются продуктом исторического развития всего человеческого общества. В каждый исторический момент в конкретном локализованном обществе актуализируется лишь часть норм культуры, которые как бы фильтруются в данный социум из общего массива норм культуры. Эта фильтрация происходит под воздействием системы ценностей, актуализированной в данном социуме, и действующих ин-

⁵ Настоящая работа в целом основана на противопоставлении социокультурных и институциональных норм. При этом надо иметь виду, что институциональные нормы также принадлежат к культуре, будучи продуктом человеческой деятельности. Они могут возникнуть в результате рефлексивного анализа фактически осуществляемой деятельности и фиксации выделенных при этом норм; в таком случае, как будет ясно из дальнейшего, оппозиции социокультурных и институциональных норм, а следовательно, и проблемы стимулирования труда возникнуть не может. Однако на современном этапе институциональные нормы чаще являются продуктом специальной проектной работы, они непосредственно не актуализируются в обществе в качестве норм деятельности и тем самым противопоставляются актуализированным – социокультурным нормам. Поскольку институциональные нормы подкреплены определенными механизмами принуждения, противоречие их с социокультурными нормами, как правило, разрешается изменением социокультурных норм и становится источником социокультурного развития (как будет показано в дальнейшем, это один из важнейших источников общественного развития в целом). Рассматриваемую проблему можно также назвать проблемой профессионализма: профессионал есть человек, обладающий всеми нормами культуры, необходимыми для выполнения предписанных ему институциональными нормами функций. Стимулирование труда есть средство формирования профессионалов, и необходимость в нем возникает вследствие отсутствия достаточного числа профессионалов.

⁶ Один из ярких примеров – развернутая руководством страны в 1985 г. борьба с пьянством. Предложенные нормы не могли быть реализованы, так как в обществе вместо социокультурной нормы «Пить стыдно» была актуализирована противоположная, противоречащая предлагаемой институциональной. Начались активные поиски способов обойти или сокрушить институциональную норму, и они, разумеется, нашлись. Точно так же в производстве при отсутствии культуры труда никакими средствами невозможно добиться соблюдения норм технологии (которые тоже являются институциональными нормами).

ституциональных норм. Система ценностей как бы «всасывает» в данный социум нормы культуры, соответствующие этим ценностям и позволяющие их реализовать. Институциональные нормы инициируют фильтрацию норм культуры, ставя членов социума перед необходимостью овладения этими нормами; при этом институциональная норма должна быть как-то «подключена» к системе ценностей: например, в случае неусвоения некоторой нормы культуры человек может лишиться места работы, представляющего для него ценность. Очевидно, что если реализация никаких ценностей не затрагивается данной институциональной нормой, то она попросту не работает на освоение необходимых норм культуры и, следовательно, не работает вообще. С другой стороны, институциональная норма может ограничивать фильтрацию норм культуры: начиная от примитивной цензуры и до создания таких условий, в которых некоторая норма культуры не может быть реализована, т.е. обладание ей не реализует никаких ценностей. В этом случае новые социокультурные нормы не приобретаются, а имеющиеся – утрачиваются. Воздействие институциональных норм на социокультурные – процесс очень длительный, от месяцев до десятков лет.

Нормы культуры могут создаваться и в данном социуме. Как правило, вначале создается образец деятельности, средства и (или) методы которой не соответствуют принятым нормам; если этот образец в каком-то отношении лучше реализует актуализированную в социуме систему ценностей, то новые средства и методы могут социализироваться и превратиться в новую социокультурную норму. При наличии коммуникационных возможностей и соответствующих ценностей в объемлющих социальных системах данная норма может выйти за пределы данного локального социума и лечь в общечеловеческий массив норм культуры.

Образцы деятельности с новыми методами или средствами суть реализации результатов проектной работы, выполняемой на основе научных открытий, изобретений, художественного или иных видов творчества, либо результаты возникновения новых целей, для достижения которых проектируется деятельность исходя из существующих знаний, либо результаты зафиксированных случайных отклонений от норм деятельности.

Институциональные нормы, помимо указанных выше, могут выполнять еще две функции. Во-первых, задавать ограничения методов, средств или результатов деятельности и соответствующие средства принуждения к выполнению этих ограничений. Принуждение применяется к тем членам социума, которые не освоили норм культуры, обеспечивающих деятельность в рамках заданных ограничений, тем самым институциональная норма как бы подменяет отсутствующую у отдельных лиц норму культуры. При этом предполагается, что большинство членов социума этой нормой овладело, т.е. процесс фильтрации уже осуществлен (в этом отличие данной ситуации от рассмотренной ранее). Средства принуждения должны быть сопряжены с системой ценностей данного индивида (материальное благополучие, личная свобода, любимая работа и др.). Примером комплекса подобных институциональных норм может служить Уголовный кодекс. Во-вторых, институциональная норма может задавать деятельность в экстремальных ситуациях, для которых нормы культуры выработать невозможно из-за их невоспроизводимости (аварии, стихийные бедствия и т.п.).

Подводя итоги сказанному, сформулируем следующие два тезиса:

1. Деятельность осуществляется в соответствии с социокультурными нормами в рамках эффективно действующих институциональных норм.
2. Изменение социокультурных норм под воздействием институциональных возможно, но требует длительного времени и осуществимо лишь в том случае, когда институциональные нормы сопряжены с актуализированной в социуме системой ценностей.

Теперь вернемся к проблеме стимулирования труда. Итак, рассматривается ситуация, когда социокультурные нормы производственной деятельности не соответствуют институциональным нормам, вследствие чего спроектированный процесс производства не может быть осуществлен. Требуется инициировать освоение данным социумом необходимых норм культуры. Для этого организуется некоторое воздействие на социум или отдельные составляющие его

личности, ориентированное на актуализированные в них ценности и создающее мотивацию к освоению нужных норм культуры. Мотивация состоит в том, что при овладении этими нормами человек сможет более полно реализовать свои ценности. Указанное воздействие и есть стимул, а средства воздействия в совокупности с методами его организации составляют механизм стимулирования. В частных случаях стимулирование может принимать форму принуждения, когда неосвоение необходимых норм культуры влечет за собой наказание – потерю возможности в дальнейшем реализовывать ныне уже реализованные ценности. Из сказанного следует, что стимулирование должно создавать необходимые условия для реализации некоторых ценностей в зависимости от освоения тех или иных норм культуры.

3, Выше отмечалось различие оплаты труда как средства воспроизводства деятельности и стимулирования как средства развития. Этот вопрос имеет принципиальное значение и нуждается в более подробном рассмотрении.

Во всякой социальной системе, реализующей некоторую деятельность, одновременно протекает ряд процессов: производство – процесс превращения материала деятельности в ее продукт; воспроизводство деятельности и, соответственно, системы, ее реализующей; управление – соорганизация частных видов деятельности в единую кооперированную деятельность, реализуемую системой, и др. Процесс производства состоит из последовательно или параллельно реализуемых операций, начиная с запуска в производство исходных материалов и кончая выпуском конечного продукта; каждая операция осуществляется, как показано в п.2, в соответствии с нормами культуры ее исполнителя, и если эти нормы не соответствуют институциональным нормам (например, нормам технологии), то в данном процессе производства изменить уже ничего нельзя.

Единственный выход – отказаться от воспроизводства осуществляемой по этим нормам деятельности, поскольку воспроизводство построено на трансляции (передаче без изменений) норм культуры. Процесс воспроизводства должен быть заменен на процесс развития, противостоящий воспроизводству в том смысле, что в основе его лежит изменение норм деятельности.

Оплата труда не является частью процесса производства, так как не является одной из операций превращения исходных материалов в конечный продукт. Оплата труда, наряду с ремонтом оборудования и т.д., является компонентой процесса воспроизводства, ее назначение – обеспечить в будущем наличие в системе производства той же рабочей силы (или эквивалентной), которая участвовала в процессе производства в прошлом. Из сказанного следует, что оплата труда не должна производиться ни «в соответствии с количеством и качеством труда», ни «в соответствии с вкладом в конечный продукт», а должна удовлетворять сформированные на текущий момент потребности работников, чтобы удержать их рамках данной производственной системы и мотивировать работу «завтра не хуже, чем вчера». Размер оплаты труда при этом зависит прежде всего от баланса спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов с учетом всех действующих ограничений (наличие жилья, прописка и т.д.). Можно показать, что оплата труда в принципе не может осуществляться ни «по количеству и качеству труда», ни «по вкладу в конечный продукт». В самом деле, конкретный труд неизмерим и не может быть переведен в некоторое эквивалентное количество «абстрактного труда» вследствие качественного разнообразия конкретного труда. Неизмеримость, т.е. отсутствие единого эквивалента для разных видов труда имеет следствием несоизмеримость трудовых затрат и невозможность оплаты «по количеству и качеству труда». С другой стороны, конечный продукт выступает как синергический эффект системы кооперированных деятельностей, а не как сумма частей, произведенных по отдельности частными видами или актами деятельности. Изъятие из системы любой частной деятельности уничтожает не часть продукта, а продукт в целом. Поэтому определить вклад субъекта любой частной деятельности в стоимость конечного продукта в принципе невозможно.

Стимулирование труда» как показано в п.2, есть осуществление воздействий, ориентированных на актуализированную систему ценностей и создающих мотивацию к освоению необ-

ходимых норм культуры. Так как система ценностей включает в себя не только материальное благополучие, стимулирование может быть вообще не связано с оплатой. Спектр возможных механизмов стимулирования по крайней мере так же широк, как и спектр актуализированных в обществе ценностей.

Ошибочным является распространенное мнение, будто стимулирование должно создавать мотивацию к выполнению данного действия с заданными качественными и (или) количественными характеристиками. Наличие актуализированных норм культуры само по себе является достаточным условием возникновения мотивации к действию и его соответствующему выполнению⁷. Но наличие этих норм является и необходимым условием, так как при их отсутствии действие: а) выполняется лишь силой принуждения, ограничивая возможности самореализации личности в деятельности; б) выполняется неквалифицированно, непрофессионально; в) как следствие, дает результат низкого качества. Сказанное еще раз подтверждает, что стимулирование является компонентой не процесса производства, а процесса развития.

Кроме того, это означает, что термин «стимулирование труда» некорректен. Правильнее было бы говорить о стимулировании человека или коллектива к приобретению новых норм культуры, используемых в труде.

Существенно, что оргструктуры производства и управления, созданные на предприятиях, предназначены для реализации процессов производства и воспроизводства, но не развития. Для реализации процессов развития (а следовательно» и для стимулирования) целесообразно создавать иные оргструктуры, ортогональные (независимые) к существующим и максимально приспособленные к созданию или фильтрации извне норм культуры, образцов и их социализации.

4. Противоречие институциональных и социокультурных норм является следствием противоречия назначения и целей деятельности, реализуемой на предприятии.

Как элемент объемлющей социальной системы предприятие имеет определенное назначение, т.е. функцию в объемлющей системе. Назначение предприятия в современном обществе состоит прежде всего в производстве определенной продукции. Кроме того, на предприятие возлагается участие в распределении между членами социума совокупного общественного продукта (в форме денежного эквивалента), в решении проблемы занятости, социальном развитии и развитии человека, а также некоторые дополнительные функции. Институциональные нормы, определяющие деятельность в рамках предприятия, разрабатываются управленцами, конструкторами, технологами, исходя из назначения предприятия.

С другой стороны, коллектив предприятия как субъект деятельности формирует цель этой деятельности. Цель зависит от актуализированной системы ценностей и через нее связана с системой социокультурных норм. Целями деятельности на предприятии могут быть материальное обеспечение работников, получение максимальной прибыли для обеспечения научно-технического и социального развития предприятия, самореализация работников в деятельности и др.

Цель деятельности отличается от назначения вследствие того, что реализация функций предприятия в объемлющей социальной системе не лежит в системе ценностей его работников. Отсюда вытекает неизбежность несоответствия институциональных и социокультурных норм, порождающего проблему стимулирования.

Вопрос о возможности и методах изменения ценностных ориентаций весьма сложен и лежит за рамками настоящей работы. Во всяком случае, такие изменения не могут осуществ-

⁷ Для всякого человека действовать в соответствии со своими нормами культуры есть одна из ценностей. По отношению к деятельности нужно различать, по меньшей мере, три уровня ценностей: ценности высшего уровня определяют выбор цели деятельности; второго – выбор методов и средств деятельности (эти ценности и создают мотивацию к освоению норм культуры); ценности третьего уровня суть сами нормы культуры, создающие мотивацию к качественно определенному действию, определяющие само это действие и его результат.

ляться в массовом порядке. Поэтому проблему стимулирования следует решать, опираясь на реально существующие ценностные ориентации.

Очевидно, что предлагаемый путь разрешения противоречия между целью и назначением отдаёт приоритет назначению. Не следует думать, что это – следствие централизованного руководства народным хозяйством; подчинение требованиям рынка может привести к не менее жесткому заданию назначения. Другое дело, что следует по возможности максимально использовать принципы самоорганизации, когда каждое предприятие определит свою функцию в обществе с учетом собственных целей. В идеальном случае необходимо добиться совпадения цели и назначения, а не подчинения цели назначению -- при этом хотя и не выполняется принцип примата Человека (реализация этого принципа возможна и необходима в общественном производстве, взятом в целом, но он вряд ли реализуем на локализованном участке материального производства, каковым является предприятие), но осуществляется равноправие производства и Человека как ценностей, Надо идти к назначению через достижение личных и групповых целей.

В обществе, где регулирование производства осуществляется рыночным механизмом и нет дефицита социальных благ и товаров народного потребления, целями любого коллектива могут быть только получение максимальной прибыли и самореализация каждой личности в деятельности. Рыночный механизм в данном случае и обеспечивает соответствие первой цели и назначения: чем нужнее обществу тот или иной продукт, тем прибыльнее его производство. Самореализация личности в любом обществе остается проблемой, однако решение проблемы стимулирования в описанном случае все же намного облегчается.

5. Из сказанного выше следует, что проблема стимулирования труда должна рассматриваться прежде всего в социокультурном аспекте, а построение эффективных механизмов стимулирования должно основываться на диагностике социокультурной ситуации, т.е. выявлении социокультурных норм и ценностей, актуализированных в данном локальном социуме (коллективе предприятия, подразделения и т.п.). Это – социологическая задача, однако современная советская социология, как правило, не включает ее в число задач социологического обследования и, вследствие этого, не располагает средствами ее решения.

Следовательно, успешное решение проблемы стимулирования труда требует расширения социологии как научного предмета с включением новых задач и новых средств. Перспективными в данном аспекте оказываются новые средства активных социологических исследований, какими являются организационно-деятельностные и инновационные игры. Опыт показывает, что в процессе проведения игр социокультурная диагностика коллектива участников возможна и осуществляется успешно. В частности, это доказывается положительными результатами стимулирования участников к приобретению новых норм деятельности и поведения в самой игре, основанного на выявлении их актуализированных норм культуры и ценностных ориентаций. Тем не менее, методологическое обоснование, систематизация и практическая реализация методов социокультурной диагностики есть, с нашей точки зрения, одна из актуальных задач дальнейшего развития социологической науки и практики.

Опубликовано: Социологические методы управленческого консультирования: Материалы Всесоюзной конференции. Сентябрь 1990. – Тольятти, 1990. С.97-112.

Терминология и грамматика отредактированы – декабрь 2019 г.