
Кэтэлин Замфир

Удовлетворенность трудом

Мнение
социолога

Политиздат

Кэтэлин Замфир
**Удовлетворенность
трудом**
**Мнение
социолога**
Перевод с румынского

Заведующая редакцией *Р. К. Медведева*
Редактор *О. Ю. Маршанкина*
Младшие редакторы *Ж. П. Крючкова* и *Е. С. Молчанова*
Художник *Н. П. Пешков*
Художественный редактор *Г. Ф. Семиреченко*
Технический редактор *Н. П. Межеричкая*

ИБ № 3791

Сдано в набор 17. 08. 82. Подписано в печать 03. 12. 82.
Формат 70×90¹/₃₂. Бумага типографская № 1. Гарнитура
«Обыкновенная новая». Печать высокая. Условн. печ. л. 5,27.
Условн. кр.-отт. 5,41. Учетно-изд. л. 5,18. Тираж 100 тыс. экз.
Заказ № 6819. Цена 20 коп.

Политиздат. 125811, ГСП, Москва, А-47, Миусская пл., 7.
Ордена Трудового Красного Знамени
типография изд-ва «Звезда»,
г. Пермь, ул. Дружбы, 34.

СОДЕРЖАНИЕ

Слагаемые удовлетворенности трудом в свете социологии труда и управления (Вступительная статья)	3
Введение	17
Я и мой труд	24
1. Удовлетворенность трудом: смысл труда	—
2. Удовлетворенность трудом: содержание труда	40
3. Пути роста удовлетворенности трудом	51
4. Мотивация труда	67
Я и другие	80
5. Стилъ руководства: его измерения	—
6. Стилъ руководства: его оценка	96
7. Трудовой коллектив	112
8. Коллективные и индивидуальные решения	119
9. Коллективное принятие решений: нормы эффективности	132

Кэтэлин Замфир

Удовлетворенность трудом

Мнение
социолога

Москва
Издательство политической литературы
1983

60.55

3-26

Перевод с румынского
кандидата философских наук *А. Д. Мазылу*

Под общей редакцией
доктора философских наук, профессора
И. Т. Левыкина

Вступительная статья
А. Д. Мазылу и И. Т. Левыкина

CĂTĂLIN ZAMFIR
UN SOCIOLOG DESPRE: MUNCĂ ȘI SATISFAȚIE

Editura politică
București
1980

З $\frac{0304000000-040}{079(02)-83}$ 169-83

Перевод на русский язык
и вступительная статья

© ПОЛИТИЗДАТ, 1983 г.

СЛАГАЕМЫЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В СВЕТЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

(Вступительная статья)

Вниманию советского читателя предлагается книга румынского исследователя Кэтэлина Замфира «Удовлетворенность трудом. Мнение социолога». В ней рассматривается ряд аспектов диалектики труда, весьма актуальных в условиях развертывания научно-технической революции, сочетания ее достижений с преимуществами социализма, и прежде всего вопрос о путях достижения удовлетворенности трудом, о факторах, благоприятствующих ее росту, проблемы, которые возникают в связи с этим в повседневной практике.

В социалистическом обществе важна как экономическая, так и социальная, нравственная ценность честного, добросовестного труда. Социализм всемерно поднимает социальный престиж, авторитет общественно полезного, созидательного труда, создает атмосферу глубокого уважения к трудящемуся человеку, в которой только и могут раскрыться полностью его таланты и способности.

Моральная ценность труда, удовлетворенность им, его воспитательное воздействие зависят от многих факторов. Огромная роль принадлежит здесь техническому совершенствованию производства, дальнейшему уменьшению доли ручного, малоквалифицированного и тяжелого физического труда, социально-экономической политике социалистического государства,

направленной на создание условий, позволяющих сделать труд не только более производительным, но и содержательным, интересным, творческим. Без такой целенаправленной, опирающейся на необходимые материальные предпосылки политики невозможно достижение высокой профессиональной, социальной и нравственной культуры труда во всех звеньях народного хозяйства, формирование интересов, потребностей личности в добросовестном, творческом труде.

Социалистическое общество — это общество людей труда¹. Такова сама его природа. По мере его развития создается основа для постепенного превращения труда в первую жизненную потребность каждого.

Программная цель социализма — неуклонный подъем материального и культурного уровня жизни народа — неотделима от повышения его социальной и трудовой активности. Благодаря усилиям общества и инициативе, творчеству трудящихся уже сейчас закладываются предпосылки для того, чтобы труд был органически связан с наслаждением, о чем говорили классики марксизма-ленинизма. Один из магистральных путей к этому — создание уже в условиях социализма несравненно более благоприятных, чем в прежних формациях, предпосылок для удовлетворенности человека своим трудом, когда труд становится главной силой, возвышающей человека в обществе, средством самовыражения и самоутверждения личности.

Кэтэлин Замфир анализирует в своей книге один аспект широкой проблематики диалектики

¹ См.: Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1981, с. 57.

труда — вопрос психологического и морального удовлетворения, испытываемого человеком в процессе трудовой деятельности. Действительно, возвышение человека трудом зависит от удовлетворенности им. Каковы же слагаемые этой удовлетворенности и условия ее достижения и роста? Что здесь конкретно зависит от самого работника? В какой мере его активность, опытность, знания влияют на привлекательность труда, его культуру, начиная с порядка на рабочем месте, с вовремя убранной стружки, с аккуратно отутюженной спецовки и кончая оптимальным сочетанием широкой гаммы мотивов трудовой деятельности? Вопросы диалектики труда, затрагиваемые в работе, — его смысл и содержание, его научная организация, трудовой коллектив и стиль руководства им, коллективная и индивидуальная выработка решений — рассматриваются автором с точки зрения их роли в достижении удовлетворенности трудом, повышения этой роли на основе умелого использования социально-психологических и социологических служб.

Еще в своей книге «Стратегии социального развития»¹ Кэтэлин Замфир отмечал, что воплощение достижений наук о природе в технологии производства и рационализации труда должно найти свое логическое завершение в таком же эффективном воплощении достижений общественных наук (в особенности наук о человеке) в технологии действия. В работе «Удовлетворенность трудом. Мнение социолога» автор рассматривает один из вариантов такого

¹ *Zamfir C. Strategii ale dezvoltarii sociale. Bucureşti, 1977.*

воплощения на примере роли социальной психологии и социологии труда в гуманизации труда и повышении эффективности человеческого фактора в производстве.

Актуальность проблемы очевидна. Она вытекает из природы социалистических производственных отношений, необходимости формирования и развития у человека социалистического и коммунистического отношения к труду. Центральное место здесь занимает вопрос, насколько человек удовлетворен своим трудом, от чего эта удовлетворенность зависит, какие ее предпосылки заложены в самой природе человека и в какой мере она зависит от социальных условий в целом и от организации труда и стиля руководства в частности.

Актуальность проблемы связана также с развертыванием научно-технической революции. Как справедливо отмечает автор, естествознание добилось замечательных успехов, превращая знания в технологию. Настала очередь общественных, гуманитарных наук найти себе такое же эффективное применение в организации труда. Речь идет о развитии у тружеников новой культуры труда, требуемой его оптимальной рационализацией. Каким образом при этой рационализации сохранить на предприятиях теплоту отношений между людьми и, самое главное, создать условия, которые не только поддерживали бы удовлетворенность человека своим трудом, но и вели бы к ее росту, чем могут быть здесь полезны прикладная социология и социальная психология — таков вкратце круг вопросов, рассматриваемых в книге.

В первой части книги излагаются проблемы удовлетворенности человека своим трудом

с точки зрения смысла трудовой деятельности, содержания труда, его мотивации. Вторая часть ту же проблему излагает в другом ракурсе — на уровне трудового коллектива. Здесь выделены такие темы, как стиль руководства, коллективная и индивидуальная выработка решений и др.

В книге нет с теоретической точки зрения каких-либо новых, неизвестных в литературе положений о диалектике труда, его характере, содержании, эффективности и зависимости последней от организации труда, удовлетворенности им человека и т. д. Автор занялся другой целью: как использовать имеющиеся знания и опыт для повышения эффективности организации труда, роста его производительности, одним из источников которого выступает удовлетворенность человека своим трудом? Им предложен ряд интересных процедур, социологических выкладок и методик, позволяющих выделить и определить факторы, благоприятствующие росту этой удовлетворенности.

Вопросы отношения к труду, удовлетворенности трудом в последние годы стали предметом исследования ученых во многих социалистических странах. Это связано с тем, что современное производство определяется не только вещественными факторами; резко возросла в нем под влиянием научно-технической революции и роль человеческого фактора. Полному раскрытию последнего в значительной степени мешает организация труда, которая сегодня нередко отстает от, говоря словами автора, «степени рационализации технологии». Между тем участники производства не всегда обладают

достаточным знанием социологических и психологических ее аспектов.

Один из эффективных методов гуманизации труда на предприятии (имеется в виду новая культура труда, новое отношение к труду, новые взаимоотношения людей в процессе производства и вне его) автор справедливо видит в обогащении знаний индивида о самом себе и других. Структура книги в полной мере отвечает этому: в ней содержатся как теоретические положения, так и практические предложения по повышению удовлетворенности трудом, социологический и психологический анализ конкретных производственных ситуаций, который предлагается в виде упражнений, что значительно повышает практическую значимость книги.

Рассматривая конкретное значение и смысл, который приобретает труд в глазах человека, источники его удовлетворенности своим трудом, автор подводит читателя к необходимости осознания общественной полезности собственного труда, личного вклада в общее дело коллектива. Общественная полезность труда, с его точки зрения, имеет количественное и качественное измерение. Люди и психологически нуждаются в том, чтобы их труд носил определенный смысл. Отсутствие смысла труда ведет к деградации личности. Социальный смысл человеческого труда и вытекающая из этого удовлетворенность им зависят как от самих работников, так и от общественной организации труда, его содержания.

Автор высказывает мысль о том, что ближайшие десятилетия ознаменуют собой существенные изменения в технологической и социально-

гуманистической организации труда, которые приведут к повышению уровня удовлетворенности им. Сегодня же, констатирует он, в промышленности еще довольно распространены принципы организации труда, сформулированные в свое время Тейлором. Как известно, тейлоризм — это система капиталистической организации производства, цель которой — получение прибыли путем максимального повышения интенсивности труда. Основана она на глубоком разделении, рационализации трудовых движений. Называя тейлоризм «научной» системой выжимания пота, сочетающей в себе последнее слово науки с утонченным зверством, В. И. Ленин в то же время подчеркивал важность заимствования всего прогрессивного, что содержит тейлоризм¹. Характеризуя положительные стороны тейлоризма, используемые на социалистических предприятиях, автор верно указывает на то, что принцип простого труда, на котором основана система Тейлора, становится в условиях современного производства все более неприемлемым. Вместе с тем он не всегда вскрывает конкретный социальный контекст наблюдающегося ныне на Западе противоречивого отношения к тейлоризму, попыток преодоления отрицательных сторон последнего путем модификации принципа простого труда.

Свойственная системе Тейлора крайняя парцеллярность труда, усугубленная монотонностью работы у конвейера, прогрессирующая в условиях кризиса капитализма демотивация труда приводят в последнее время к явному

¹ См.: Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 23, с. 18—19; т. 36, с. 140, 141, 190, 212.

снижению его производительности. Порождаемые ими равнодушие и отвращение, или «аллергию к труду», некоторые авторы работ по социологии труда и управления на Западе предлагают преодолевать модификацией тейлоризма, сохраняя, однако, его идеологические постулаты («место для каждого и каждый на своем месте», «все не могут командовать» и т. д.). В этих условиях, как отмечают исследователи-марксисты, капиталисты нередко стали выдавать себя в последнее время за более последовательных противников системы Тейлора, чем сами рабочие. Эти «критики» Тейлора вдруг заговорили о своей заинтересованности в том, чтобы рабочие участвовали в обсуждении проблем изживания монотонности труда, повышения его содержательности и т. п. Речь идет о создании так называемых полуавтономных и автономных групп, в которых рабочие получают некоторую «свободу» распределять между собой конкретные задачи и контролировать их выполнение. В последнее время менеджеры с превеликим усердием популяризуют формулы, импортируемые из Японии (и теоретизированные в США) в виде «циклов качества», или «циклов прогресса», или «рамок участия», или, наконец, «полуавтономных групп». Все эти «циклы» исходят из необходимости расширения участия рабочих в решении весьма узкого круга вопросов, непосредственно связанных с их рабочим местом, однако этот «антитейлоризм» выдается социологами — специалистами по «человеческим отношениям» на предприятиях чуть ли не за «идеологическую революцию», ведущую к созданию «новой модели» морально-психологической мотивации труда. В действитель-

ности же все эти суррогаты «автономности» и «полуавтономности» выдержаны в классическом духе социально-психологического манипулирования сознанием рабочих.

Рассматривая альтернативы принципу простого труда, Кэтэлин Замфир останавливается на принципах обогащения труда, при котором, во-первых, разделение труда не доводится до самых простых, неквалифицированных операций, а останавливается на таком уровне (по количеству и характеру операций), который обеспечивает не только психологически необходимое многообразие, но и известную сложность, требующую высокой квалификации; во-вторых, для достижения разнообразия содержания труда прибегают к совмещению различных работ.

В СССР принцип обогащения труда получает свое развитие и воплощение в бригадной форме организации труда. Книга, к сожалению, не содержит сведений о том, что широкое распространение у нас бригадной организации труда (в 1982 году в бригады входило около 50 процентов общего количества рабочих промышленности страны) имеет своей целью достигнуть соответствия организации производства и труда уровню научно-технического и социального прогресса и ведет к резкому обогащению содержания труда. Как показывают расчеты ученых, эффективность труда в коллективах, перешедших на единый наряд, на 20—30 процентов выше, чем в бригадах, работающих по старинке.

Удовлетворенность трудом во многом зависит от качества условий труда. Чтобы определить его, автор предлагает подвергнуть анализу весь трудовой день работника начиная от момента, когда он отправляется на предприятие, и до

возвращения домой. В связи с этим в книге приводятся такие измерения:

общие условия труда (транспорт до предприятия, график работы, социальные льготы, возможности заработка, возможности продвижения по работе);

физические условия труда (безопасность труда, эстетика места работы, шум, температура);

содержание труда (разнообразие, монотонность, сложность труда, необходимость решения новых интересных проблем, элементы руководства, присущие процессу труда, соответствие его личным способностям);

отношения между людьми (отношения с коллективом, отношения с непосредственным руководителем);

организационные рамки труда (организация работы на предприятии, стимулирующая к труду атмосфера).

Рост удовлетворенности трудом, по мнению автора, связан прежде всего с заботой об улучшении его элементарных физических условий: уменьшении риска несчастных случаев, вредности, обеспечении нормальных условий с точки зрения шума, температуры, освещенности. В качестве других возможных путей улучшения качества труда, поддержания и роста удовлетворенности трудом в книге фигурируют: выбор профессии и места работы в соответствии с собственными способностями и склонностями, активное участие в решении проблем коллектива и предприятия в целом, улучшение взаимоотношений между людьми и др. Влияние этих социальных показателей на удовлетворенность трудом выявлено и советскими социологами — В. А. Ядовым, А. Г. Здравомысловым, И. М. По-

повой. Их исследованиями установлено также, что наиболее существенно влияют на степень удовлетворенности работой ее содержание и характер, разнообразие выполняемых операций, мера интеллектуальной нагрузки в процессе труда, необходимость решать задачи творческого характера; важны также уровень оплаты труда, его условия, отношения с товарищами, понимание смысла и назначения своей производственной деятельности.

Подробно исследуется в книге проблема мотивации труда. Здесь верно подчеркивается, что трудовая деятельность человека определяется не каким-либо одним мотивом, а целым мотивационным комплексом, варьирующим не только от человека к человеку, но и от одной ситуации к другой. Вывод автора о том, что внутренняя мотивация по сравнению с внешней наиболее эффективна с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности, подтверждается многими исследованиями, проведенными в СССР. Вместе с тем, на наш взгляд, в книге чересчур резко противопоставляются внутренняя и внешняя мотивация, а во внешней — положительная и отрицательная мотивация.

Заслуживает внимания данный автором обстоятельный анализ стиля руководства, под которым понимается прежде всего совокупность характеристик поведения руководителя и его влияния на удовлетворенность трудом. Для измерения стиля руководства им предлагается достаточно полный набор показателей: профессиональная компетентность, организаторские способности, поддержание морально-психологического климата в трудовом коллективе, практика принятия решений и др. Оценивая последствия

различных стилей руководства, автор приходит к выводу, что в условиях социалистического общества самым эффективным стилем руководства с точки зрения как продуктивности, так и гуманизации труда выступает система демократического, коллективного руководства. В советской социологической и социально-психологической литературе (работы Е. С. Кузьмина, И. П. Волкова, Ю. Н. Емельянова и др.) утверждается, что личное поведение руководителя имеет существенное значение для успешной деятельности коллектива. На основе анализа реальной практики советские ученые выделяют следующие стили руководства, которые характеризуют личность руководителя и организационные принципы его работы с людьми: дистанционный, контактный, целеполагающий и проблемно-организующий. Умение руководителей использовать разные стили руководства в зависимости от конкретной ситуации является, на наш взгляд, важным условием успешного управления коллективом и создания в нем обстановки, способствующей повышению удовлетворенности трудом.

Анализируя практику принятия коллективных и индивидуальных решений, автор подчеркивает, что коллективные решения все больше пробивают себе дорогу. Преимущество коллективного принципа принятия решений по сравнению с индивидуальным, по нашему мнению, находит свое психологическое подтверждение: человек, вырабатывая решение, хотя и принимает за основу факты действительности, но дает им свое субъективное истолкование. При индивидуальном методе принятия решений вероятность ошибочной интерпретации фактов