

зирование социальных тенденций, определяющих статус и динамику трудовых общностей на ближайшую и среднесрочную перспективу.

Данная публикация выполнена в рамках проекта, финансируемого Российским гуманитарным научным фондом (проект № 98-03-04331).

М.А. Слюсарянский

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ

Социальное поведение - это, с одной стороны, сложнейшая система адаптации личности к разнообразным условиям ее реализации, способ ее функционирования в системе конкретного социума, с другой стороны, активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые предоставляются личности, а также возможностями, которые она самостоятельно проецирует и открывает для себя в соответствии со своими представлениями, ценностями, идеалами. Социальные трансформации в современном обществе оказывают воздействие на изменение функций социальных институтов, регулирующих в том числе стратификационные процессы, в частности, спрос на рабочую силу, поведение ее владельцев на рынке труда, сохранение и изменение социально-профессионального статуса работников.

Изучение трудового сознания и поведения, различных социально-профессиональных групп в переходном обществе предполагает выяснение степени развитости и динамики ценностей, непосредственно связанных с трудом, выявление характера требований к различным сторонам труда, степени их эластичности под влиянием реально имеющихся возможностей, рассмотрение предпочтений занятости в различных формах собственности (государственной, акцизной, частной и т.д.).

В этой связи весь комплекс человеческих актов, поступков и действий, соединяющих личность работника с производственным, трудовым процессом, мы относим к категории *трудового поведения*. Таким образом, в социологическом анализе процесса труда основной акцент делается на многообразных поведенческих (реальных и вербальных) характеристиках деятельности человека, включенного в систему общественного производства.

Трудовое поведение личности, с одной стороны, отражает объективную необходимость, заданность условий ее функционирования и проявляет себя в рамках довольно жесткого контингента той или иной производственной ситуации, с другой - в связи с многоальтернативностью и возможностью выбора оно мотивируется, что не одно и то же.

Говоря о трудовом поведении, мы имеем в виду не только различные альтернативы и возможности выбора индивидом разных тактик и страте-

гий, параметры которых определяются объективными обстоятельствами, конкретной производственной и жизненной ситуации, но и определенный тип личностной активности, притязаний, содержательно обуславливающий их предметно-аксиологический смысл. В способе стратегии и тактики трудового поведения, их направленности выражены различные социокультурные ориентиры личности, которые составляют ценностно-нормативную основу их развертывания в определенном социальном контексте, в определенной системе общения и социальной коммуникации. Она определяет приемлемые для индивида в различных условиях способы и методы реализации трудового поведения, рамки его функционирования в соответствии с требованиями и задачами производственного процесса, а в конечном итоге - баланс, иерархию и соотношение индивидуальных, групповых, коллективных и общественных интересов.

В связи с вышесказанным необходимо определить некоторые основные социальные, личностные и функциональные свойства работника, которые обуславливают и определяют способы и формы его трудового поведения. К ним относятся:

- статусно-ролевые характеристики работника, определяющие возможность и качество применения его профессиональных способностей, направленность его достижений, что в конечном итоге формирует рамки, возможности и альтернативы трудового поведения;
- функциональные (профессиональные) способности работника, по которым можно судить о конкретном способе его организационно-технологического включения в производственный процесс, о реальной и возможной структуре его связей и зависимостей в системе производственной организации;
- квалификационные характеристики работника, которые дают представление о степени его профессиональных притязаний, намерений и пределах реальных достижений;
- ценностно-нормативные установки, составляющие основу, своеобразное ядро поведенческого стереотипа, который выполняет роль (функцию) внутреннего регулятора и ориентира личности, определяющего вектор ее поведения в системе многообразных производственно-экономических условий и ситуаций;
- культурологические характеристики, определяющие относительно устойчивые стандарты, образцы и мотиваторы поведения работника как типичного представителя той или иной социально-профессиональной группы.

Все вышеназванные аспекты существенным образом влияют на структуру, целевую направленность трудового поведения, его содержание и мотивацию, способствуют формированию конкретных форм интеграции и связи индивида с процессом труда в системе той или иной социальной организации, определяют степень устойчивости поведенческого алгоритма личности. Последний понимается нами как соответствие поведенческой

матрицы личности (т. е. всего многообразия наиболее вероятных линий ее поведения) предписанным технологическим, экономическим, организационно-управленческим, функциональным, социальным стандартам, образцам и нормативам, которые объективно задаются субъекту труда и формируют то, что мы называем функциональным ядром трудового поведения, или функциональным поведением. В различных формах реализации трудового поведения проявляются разновидности функциональных программ индивидов как конкретных субъектов жизнедеятельности и носителей определенной культуры, в которых зафиксированы методы достижения ими жизненно важных целей и актуальных результатов.

Структура трудового поведения имеет сложную конфигурацию и функционально-целевую программу. Она может состоять из циклически повторяющихся действий, однотипных по результату и представляющих собой воспроизводство стандартных статусно-ролевых состояний и соответствующих им поведенческих схем и алгоритмов. Она может состоять из маргинальных действий и поступков, которые формируются в фазах переходного состояния из одного статуса в другой. Возможны поведенческие схемы и стереотипы, выражающие глубоко интернализированные социокультурные образцы как проявление определенной субкультуры и соответствующих ей способов и методов общения, коммуникации и символических действий. Функциональная программа трудового поведения может включать в себя спонтанные реакции, обусловленные различными эмоциональными состояниями и характерологическими особенностями личности, повторяющимися (осознанно или неосознанно) стереотипы массовых и групповых форм поведения и т.д.

Применяющиеся в настоящее время социологические методы не дают возможности достоверно уловить узколичностные смысловые характеристики этих поведенческих структур, которые реализуются в системе производственной деятельности. Однако эти методы позволяют наблюдать и фиксировать, во-первых, многообразие реальных действий и поступков, явно или неявно связанных с выполнением статусно-ролевых предписаний, а также реализуемых индивидуальных и групповых интересов и целей; во-вторых, совокупность актов сознания и других субъективных проявлений, которые выражаются в многочисленных формах вербального поведения. Последние дают возможность судить о том или ином состоянии внутреннего мира индивидов, находящихся в определенном отношении к процессу труда, к формам и способам его организации, к своей профессиональной роли, мотиваторам поведения, о ценностных ориентациях и намерениях.