

Круглинский Игорь Константинович

Igor Konstantinovich Kruglinskiy

Начальник отдела процедур оценки качества образования
Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки
Head of department of procedures for evaluating the quality of education of the
Federal Service for Supervision in Education and Science
E-Mail: krugigor@yandex.ru

Абдуллина Светлана Валерьевна

Abdullina S.V.

соискатель/ competitor
проректор по общим вопросам ГОУ ВПО
Вятский государственный университет
E-Mail: abdullina@vyatsu.ru

Управление трудом в различных сферах жизни человека: поиски универсальных детерминант

Labor management in various areas of human life: searching of universal determinant

Аннотация: Предложена классификация сфер жизни человека согласно разработок К.А. Кирсанова. Рассмотрены подходы к управлению трудом в образовательном учреждении. Показано, что каждая сфера жизни человека имеет свой образовательный потенциал. Уточнены мотивационные теории за счёт включения в имеющийся массив теорий уровневого формирования потребностей.

Ключевые слова: Управление трудом. Сфера жизни. Семейно-бытовая, Коммуникативно-этническая. Производственно-маркетинговая. Научно-познавательная. Творческо-самоидентификационная. Образовательно-воспитательная. Гармонизирующе-уютильная. Выделение потребностей. Интерес. Желания. Устои. Фобии.

The Abstract: A classification of spheres in human life according to the works of KA Kirsanov is shown. The approaches to the labor management in the educational institution are classified. It is shown that every sphere of human life has its educational potential. Motivational theories are specified by including the theory of level needs formation into existing array.

Keywords: Labor management. Sphere of life. Family and household, Communicative and ethnicity. Production and marketing. Scientific and cognitive. Creative and self-identification. Educational and upbringing. Harmonizing and Jutila. Allocation needs. Interest. Desire. Foundations. Phobia.

В современной литературе по экономике труда **управление трудом** чаще всего понимается как это «область деятельности администрации предприятия по формированию рационального поведения работника в интересах дела». [1]. При этом **управление трудом**, как констатируется большинством исследователей данной проблематики (узкое или технократическое понимание проблематики), является функциональной областью деятельности двух служб предприятия: экономической и административной. При этом считается, что **объектом** управления трудом является поведение человека в процессе реализации своего трудового потенциала, при этом **цель** управления — создание у работника адекватной максимально заинтересованности как относительно самого процесса труда (и внешних воздействий со стороны социума), так и его результатов.

Управление трудом, в рамках современной научной парадигмы понимается как деятельность, осуществляемая в рамках выбранной стратегии функционирования организации (предприятия фирмы и т. д.), и формируемая в рамках кадровой политики. В свою очередь кадровая политика — это система мероприятий по руководству развитием коллектива (в соответствии с потребностями всех участников производственного процесса, организации в целом и окружающего социума), осуществляемое в соответствии с подготовкой, способностями и склонностями работников.

Управление трудом предполагает как процессы самоинициации, так и внешних воздействий, которые, как правило, связывают с мотивированием на определённые трудовые, как правило, заранее запланированные действия. Исходя из этого управление трудом (в идеале) строится таким образом, чтобы необходимое с позиции работодателя решение любого вопроса было понятно и выгодно работнику. Применительно к физическому или традиционному труду, вознаграждение (формальное и неформальное) работнику предоставляется (выплачивается, выдаётся и т. д.) при выполнении им назначенной работы: при этом действует закон - чем лучше работа (совокупность трудовых операций) исполнена, тем выше будет размер вознаграждения. Из этого следует, что достижение личных интересов работника происходит только при достижении коллективных и общественных интересов.

Однако применительно к современному этапу развития экономики данное положение действует относительно. При переходе к экономике знаний констатируется усложнение большинства основополагающих понятий экономики труда. Под экономикой знаний чаще всего понимается: «высший этап развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики. Часто термин экономика знаний используют как синоним инновационной экономики. Однако экономика знаний - высший этап развития инновационной экономики и является базой, фундаментом общества знаний или [информационного общества](#).» [2].

В реальной практике при анализе систем управления трудом необходимо производить анализ базовых сфер жизни человека (социальной группы), так как в одних сферах жизни человека имеются одни системы управления трудом, а в других иные, причём все сферы взаимодействуют и оказывают влияние друг на друга.

Для целей данного анализа целесообразно выделять следующие восемь сфер жизни современного человека (рис. 1.). Однако исследований по обозначенной проблеме (различие систем управления трудом в зависимости от сфер жизни человека) авторами не обнаружено. Например, системы управления трудом в научно-познавательной сфере отличаются и исторически и экономически от того, что происходит в производственно-маркетинговой сфере. Но в тоже время эти сферы соприкасаются между собой (взаимодействуют по определённым законам), что влечёт взаимопроникновение идеологии (методологии, принципов и т. д.) одной системы в другую систему. Формирование системы управления трудом в одной сфере жизни человека тесно переплетено с другими сферами жизни человека – аксиома единства психических и интеллектуальных процессов. Таким образом, необходимо

констатировать серьёзную сложность рассматриваемой проблемы и невозможность однозначных суждений на базе чисто интегральных оценок.

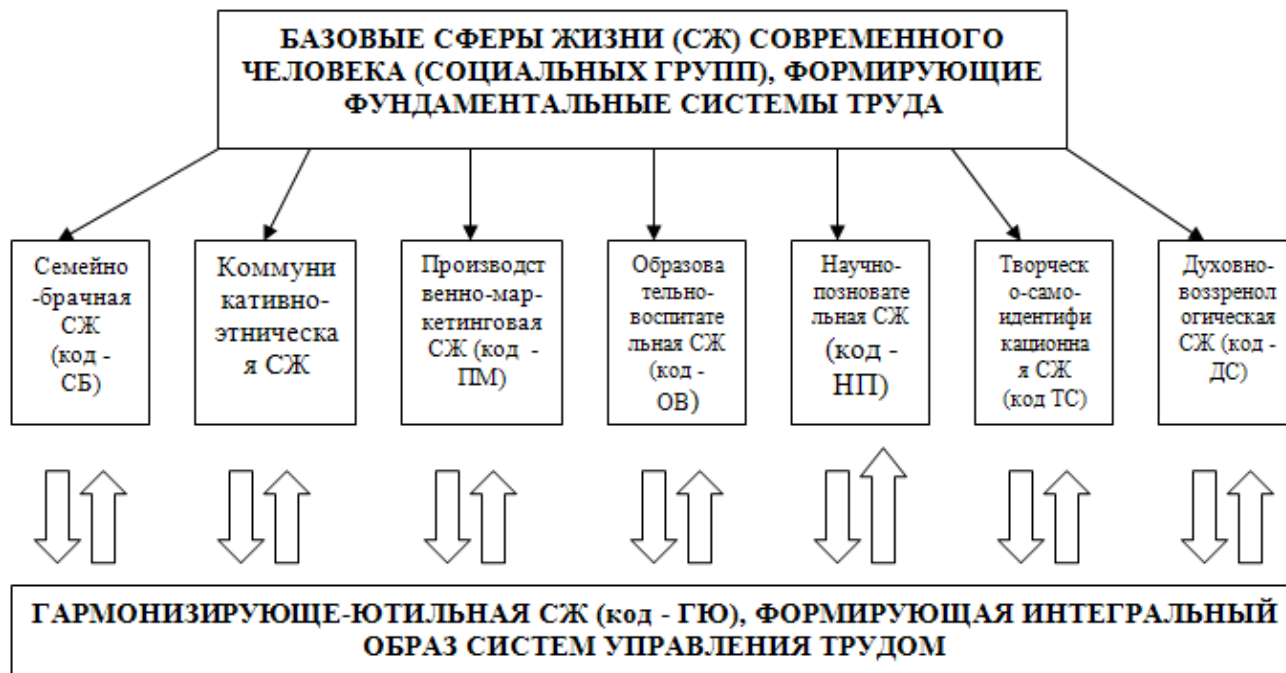


Рис. 1. К вопросу о взаимодействии сфер жизни человека (социальных групп) при анализе систем управления трудом (согласно разработкам К.А. Кирсанова)

Все восемь сфер жизни человека были сформированы около 5000-7000 лет назад. Новый этап развития Человечества, охарактеризовавшийся промышленной революцией, влиял на соотношение сфер, их внутреннюю структуру, интенсивность изменения и значимость.

Каждая сфера жизни человека (социальной группы) имеет свои особенности:

Семейно-бытовая сфера жизни. В процессе повседневной жизни людей, объединённых родственными связями биологического и правового характера, складываются бытовые отношения. Бытовые отношения это, как правило, устойчивая система повседневных непродуцированных связей между людьми по поводу удовлетворения их первоочередных нужд (в пище, одежде, жилье, поддержании здоровья, уходе за детьми, а также общении, отдыхе, развлечении, физическом и культурном развитии). На основе своего жизненного опыта приобретаются примеры бытового общения и совместных дел соседей, молодых людей или людей пожилого возраста, живущих в одном дворе, и, конечно, членов семьи. Один из аспектов научного изучения быта — исследование затрат времени (труда) на удовлетворение бытовых нужд. В среднем на домашнее приготовление пищи одному человеку требуется около 300 ч. в год. У женщин это занятие отнимает от 100 до 40% времени (в зависимости от уровня обеспеченности семьи). С позиций управления трудом - строгое следование предписаниям, принятым в социуме. Мужчина в настоящее время всё меньше и меньше кормилец, глава семьи. Он всё реже и реже распределяет семейно-бытовые роли. Управление трудом в данной сфере в настоящее время претерпевает глубинные диверсификационные процессы.

С позиций образовательных процессов данная сфера обладает определённым потенциалом – ПТ_(СБ)

Коммуникативно-этническая сфера жизни. Реализуются разнообразные интересы и потребности общественных групп, образующих социальную структуру общества: связанных этническими, демографическими – в том числе поселенческими, классовыми, профессионально-образовательными и т. д. отношениями. Сфера человеческой деятельности, характеризующаяся однотипными условиями общения, правилами использования языка. Это область деятельности человека, в которой происходит сообщение или получение определенной информации, действие и взаимодействие индивидов из разных семей, этносов и рас. Сегодня социальные сети крайне не стабильны, причём прогресс увеличивает степень нестабильности. Современное общество иерархизировано, но степень зависимости от вышестоящих децильных групп уменьшается. Элита управляет трудом подчиненных не только с помощью принуждения и наказания, но и мотивации. Однако до настоящего времени законодательная база используется исходя из уровня деспотичности (тираничности, агрессивности и т.д.) высшей власти и служит (подспудно) её интересам.

С позиций образовательных процессов данная сфера обладает определённым потенциалом – ПТ_(кэ)

Научно-познавательная сфера жизни. Сфера жизни человека (личности, персоны и т. д.), позволяющая ему описывать, исследовать, объяснять и т. д. явления окружающего мира и собственные поступки (свойства, линии поведения и т. д.) при помощи ощущений, восприятия, воображения, внимания, памяти, мышления, речи и т. д. Происходит порождение нечто качественно нового, никогда ранее не существовавшего, с созданием объективных ценностей не только для данного человека, но и для других. Научно-познавательный труд дает представления человеку об окружающем мире и себе самом. **Познание – интеллектуальный труд**, сопровождаемый физическими действиями. Интеллектуальный труд дает возможность по формированию инноваций. На любом экономическом цикле инновационная деятельность является прерогативой высшего управленческого звена, либо лиц, которым разрешено (ниспослано) осуществлять создание нового. Творчество сегодня позиционируется как в высшее наслаждение, однако формализация данного процесса сводит на нет данные представления. Сегодня не до конца пришло осознание того, что управление творческим трудом требует качественно новых технологий.

С позиций образовательных процессов данная сфера обладает определённым потенциалом – ПТ_(ип)

Производственно-маркетинговая сфера жизни. Сфера жизни человека (личности, персоны и т. д.), связанная с функционированием с той или иной отрасли народного хозяйства, в которых производятся и доставляются потребителям материальные и нематериальные блага и услуги. Сегодня, как правило, проблематика управления трудом сводится к вопросам управления трудом на предприятии (в организации, на фирме и т. д.). На рис. 2 предложена классическая схема управления трудом используемая в теории экономики труда. Начиная с перехода от аграрной экономики к индустриальной экономике вопросы управления трудом всё больше и больше смещаются в сторону демократизации и либеризации. В настоящее время укрепляется класс менеджеров, которые управляют трудом: собственным, служащих и рабочих.

Собственник, как правило, выделяться в особую группу, но это разделение не носит регламентированного характера. Формируются функции управления (семь функций управления по Э.М. Короткову):

- предвидение,
- организация,

- контроль,
- координация,
- регулирование,
- активизация,
- исследование.

С позиций образовательных процессов данная сфера обладает определённым потенциалом – ПТ(пм)

Творческо-самоидентификационная сфера жизни. Любой человек (социальная группа) при осуществлении жизненных процессов должны себя позиционировать в окружающей среде тем или иным образом. С этой целью в социуме функционируют специальные институты (институт танца, институт пения, институт самопрезентации и т. д.), которые должны быть освоены человеком в той или иной мере и которые составляют его богатство для представления своей индивидуальности. Управление самопрезентационным трудом требует использования как эвристического, так и креативного потенциала. Самопрезентация у отдельных личностей – атрибут всей жизни. В частности самопрезентация выражается в наведении татуировки, курении и т.д.

С позиций образовательных процессов данная сфера обладает определённым потенциалом – ПТ(тс)



Рис. 2. К вопросу о структуре управления трудом в современной научной парадигме

Духовно-воззренологическая сфера жизни. Человек формирует в процессе жизни интеллектуальные системы, позволяющие осуществлять ему свои потребности и позиционирующие его как личность (персону). Это следующие интеллектуальные системы:

- мироощущения,
- мировосприятия,
- миропонимания,
- мировоззрения,

- миропредставления.

Эти системы образуют уникальность его личности. Все указанные системы есть результат труда и, прежде всего интеллектуального труда. Большая часть трудовых операций является интеллектуальными автоматизмами

С позиций образовательных процессов данная сфера обладает определённым потенциалом – ПТ_(дв)

Гармонизирующе-ютильная сфера жизни. Данная жизни человека (личности, персоны и т. д.), связанная с осуществлением линий поведения по снятию, (минимизации, удовлетворению и т. д.) конфликтов (противоречий, несогласованности и т. д.) существующие или намечающиеся во взаимодействии социально-экономических систем. Человек на базе всех предыдущих семи сфер жизни через ранжирование потребностей создает специфическую гамму представлений о полезностях, которые приносит тот или иной труд. В результате формируется образ, который удобен личности и диктует определенные линии поведения

С позиций образовательных процессов данная сфера обладает определённым потенциалом – ПТ_(гю)

Образовательно-воспитательная сфера жизни. Формируются различные технологии по передачи единиц культуры, прежде всего, правил поведения, что приводит к созданию собственной интеллектуальной базы личности. С момента возникновения данной сферы доминирующие образовательно-воспитательные технологии строились на подходе «делай как я». Раньше интеллектуальный труд фигурировал скорее как вспомогательное средство и был присущ элите общества. Главный принцип образовательных технологий: делай как я сегодня трансформируется всё больше и больше. Если раньше процессы образования и воспитания формировались на базе здравого смысла, принятых в социуме законов поведения и имеющегося достатка, то сегодня образовательно-воспитательная (ОВ) сфера жизни даёт представления о процессуально-содержательной стороне управления трудом, т.е. как производить целеполагание и целеосуществление в конкретной ситуации. Из всех видов образовательных учреждений наибольший интерес представляют университеты. В нашей стране, как и во всем мире, университеты, ныне называемые классическими, в течение многих десятилетий играли особую роль в становлении и развитии ОВ сферы жизни. До второй половины 80-х годов в Советском Союзе университетов насчитывалось около семидесяти, но с конца 80-х годов количество вузов, носящих наименование «университет», стало резко повышаться. Появились технические, профильные и региональные университеты. В 1999 году в России из 591 государственного вуза 48% составляли университеты, из них 85 относились к виду классических университетов. В аналитическом отчете "Государственная аккредитация учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования в 1999 году", подготовленном Министерством образования Российской Федерации, дается определение и признаки университета: университет - это высшее учебное заведение, которое:

- Реализует образовательные программы высшего профессионального и послевузовского образования по широкому спектру профилей (не менее трех) и/или по группам направлений и специальностей подготовки - как правило, не менее 15.
- Осуществляет подготовку, переподготовку и/или повышение квалификации работников высшей квалификации, научных и научно-педагогических работников - реализует не менее 7 групп программ научных специальностей послевузовского профессионального образования.
- Выполняет фундаментальные и прикладные научные исследования по широкому спектру наук (как правило, не менее трех профилей и/или 7 групп научных специальностей).

- Является ведущим: научным: и методическим центром в областях своей деятельности. В частности:
 - Доля профессорско-преподавательского состава (1111С) с учеными степенями и званиями - не менее 60%.
 - Доля в ИИ 1С докторов наук, профессоров - не менее 10%.
 - Доля финансирования научных исследований в расчете на единицу (ППС) - не менее 7,0 тысяч рублей, в том числе фундаментальных и прикладных исследований - не менее 4,8 тысяч рублей, и востребованности НИР (объем финансирования НИР из внешних источников на единицу ППС) - не менее 3,65 тысяч рублей.

Количество изданных монографий (в среднем за год) на 100 человек ППС с учеными степенями и званиями - не менее 2,0.

Количество изданных (в среднем за год) учебников и учебных пособий (с грифами) на 100 человек ППС с учеными степенями и званиями - не менее 1,3.

Эти признаки, очевидно, не позволяют в полной мере выделить классические университеты из множества ныне существующих образовательных организаций. Тем не менее классический университет - это все-таки вуз, обладающий определенными специфическими чертами. По мнению экспертной группы Евразийской ассоциации университетов важнейшими признаками этих вузов являются:

- высокий уровень подготовки специалистов,
- возможность получения студентами базовых знаний в различных областях науки при оптимальном сочетании естественнонаучных и гуманитарных дисциплин,
- способность к формированию и распространению нравственных и культурных ценностей,
- преобладание в научной работе доли фундаментальных исследований. Эти черты университетского образования, эти качества их выпускников позволяют говорить об особой роли классических университетов [5]. Действительно, в настоящее время решение важнейших технических и технологических проблем происходит, как правило, на стыке наук на основе глубоких фундаментальных исследований. Это относится к разработкам техники и технологии в гражданском секторе экономики, к созданию вооружений и военной техники новых поколений, к решению проблем обеспечения жизнедеятельности населения в техногенно безопасном, и экологически чистом мире.

С позиций образовательных процессов данная сфера обладает определённым потенциалом – ПТ_(ОВ)

Каждая сфера жизни человека определённым образом связана с задачами управления трудом и соответственно качеством образования [4], например, семейно-бытовая предполагает участие всех участников, которые объединены в ней.

Каждая из перечисленных сфер (рис. 2.) жизни человека (социальной группы) образует свои результаты функционирования, Эти результаты могут быть представлены как масса конечного продукта. При этом ПМ образует товарную массу (ТМ), ГЮ образует денежную массу (ДМ), ИП образует инновационную массу (ИМ).

Оставшиеся 5 сфер жизни человека (социума), взаимодействуют с данными сферами, образуя фоновый режим, что можно представить следующей моделью (рис. 3).

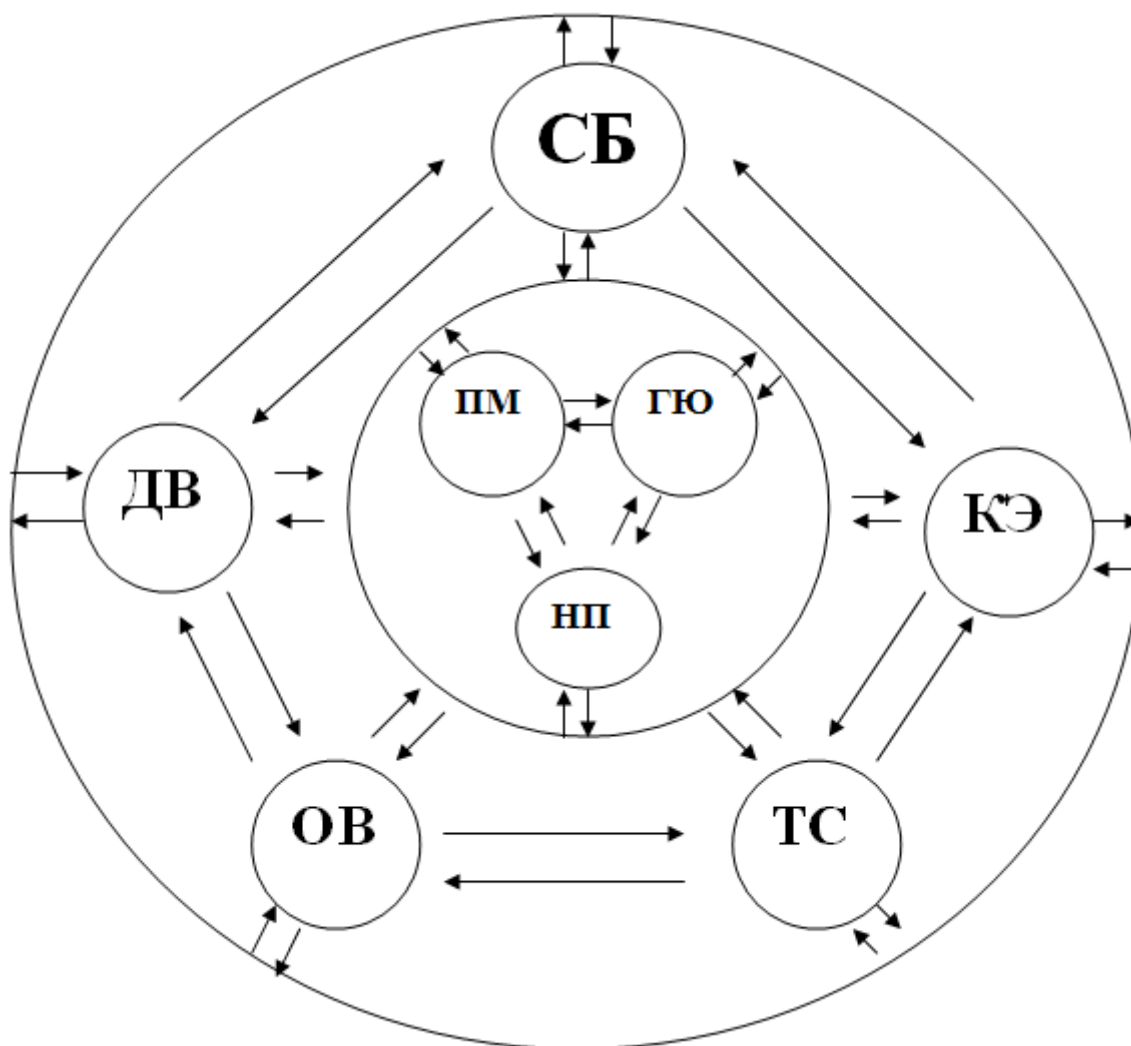


Рис. 3. К вопросу о взаимодействии сфер жизни человека при решении проблем управления трудом

Сегодня пришло осознание того, что первичные потребности не могут служить единственной базой для управления трудом. Так в 1954 году Абрахам Гарольд Маслоу в своей знаменитой книге «Мотивация и личность» писал: «Долгое время бытовало мнение, что все потребности построены по образцу первичных нужд, что культуральные потребности ведут себя точно так же, как физиологические. Но сегодня мы можем с полной уверенностью утверждать, что это не так. Большую часть человеческих потребностей невозможно изолировать, подавляющее большинство из них не; имеет локальной соматической основы. Практически ни одна из потребностей не возникает обособленно, в отрыве от других. (Если человек хочет заработать денег, это вовсе не означает, что его радует шорох купюр и звон монет.) Почему бы нам не взять за образец мотивации потребность такого рода, хотя бы ту же потребность в деньгах? Вместо того, чтобы исследовать "чистое" физиологическое состояние или, вернее, некую парциальную потребность, например, голод, было бы правильнее углубиться в изучение потребностей более фундаментальных, вроде потребности в любви. Сегодня, основываясь на имеющихся данных, я могу со всей уверенностью заявить, что, сколь бы велики ни были наши знания о голоде, они нисколько не помогут нам в понимании стремления к любви. Я возьму на себя смелость утверждать, что глубокое познание

потребности в любви может дать нам гораздо больше для понимания мотивации как таковой (и в том числе потребности в пище), чем непосредственное изучение голода» [3].

В настоящее время существует большое количество теорий мотивации, что обобщено в табл. 1.

Таблица 1

Основные мотивационные теории

| № п/п | Автор | Концепция | Основные положения |
|-------|-----------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | А. Маслоу | Теория иерархии потребностей | Потребности делятся на первичные и вторичные и представляют собой пятиуровневую иерархическую структуру (потребности физиологические, в безопасности, социальные, в уважении, в самовыражении), в которой они располагаются в соответствии с приоритетом. Поведение человека определяет нижняя неудовлетворенная потребность иерархической структуры. После того как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается. |
| 2. | К. Альдер-фер | Теория потребностей существования, отношений роста | Существует три группы потребностей, мотивирующих человека: потребности существования, которые соответствуют физиологическим, и потребности в безопасности, социальные, соответствующие потребностям в уважении, потребности личного роста (потребности в Самореализации). Мотивирующее воздействие потребностей возможно не только при переходе от низшей потребности к высшей (как у А. Маслоу), но и в обратном направлении, и в обоих направлениях. |
| 3. | Д. Мак Клеlland | Теория мотивационных потребностей | Существуют три основные потребности, мотивирующие человека: потребность власти, успеха и принадлежности. В настоящее время особенно важны и действенны потребности высшего уровня иерархии, поскольку потребности низших (в высокоразвитых странах) уровней, как правило, уже удовлетворены. Любая организация представляет работнику возможности реализовать три потребности высшего уровня. На их основе возникает и четвертая, это потребность в избегании неприятностей, т. е. препятствий в реализации трех названных потребностей. |

| | | | |
|----|----------------------|---|---|
| 4. | Ф. Герцберг | Двухфакторная теория | Потребности делятся на гигиенические и факторы-мотиваторы. Наличие гигиенических факторов рассматривается как само собой разумеющееся. Они не имеют стимулирующего потенциала и лишь не дают развиваться неудовлетворенности работой (не мотивируют повышение ее эффективности). Факторы мотиваторы, которые соответствуют высшим уровням иерархии, по А. Маслоу и Мак-Клелланду, активно воздействуют на поведение человека (стимулируют повышение эффективности труда). |
| 5. | В. Врум | Теория ожидания | Важным условием мотивации является не только наличие активной потребности, но и ожидание вероятности наступления удовлетворения потребности в результате каких-либо событий, действий. Для эффективной мотивации важно обеспечение трех взаимосвязей: затраты труда - результаты; результаты вознаграждение и валентность (удовлетворенность вознаграждением), что выражается формулой: Мотивация = $\sum (P \times R) \times V$ в х валентность. |
| 6. | С. Адамс | Теория справедливости | Люди субъективно сравнивают свои и чужие вознаграждения и затраченные усилия, делая в результате выводы о справедливости. В случае ощущения несправедливости мотивация снижается и сотрудники могут либо начать работать менее интенсивно, либо стремиться повысить вознаграждение. |
| 7. | Л. Портер, Э. Лоулер | Комплексная процессуальная теория мотивации | Существует пять основных взаимосвязанных элементов мотивации: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения, устанавливаемая соотношением между вознаграждением и результатами. Удовлетворению работника способствует результативность, а не наоборот. |
| 8. | Б. Скиннер | Теория усиления мотивации | Мотивация зависит от прошлого опыта людей. Сотрудники извлекают уроки из имеющегося у них опыта и стараются брать такие задания, выполнение которых раньше давало позитивные результаты, и, напротив, избегать тех заданий, выполнение которых повлекло за собой негативные результаты. |
| 9. | А.Н. Леонтьев | Теория предметной деятельности | Важнейшей мотивационной составляющей сознания является «личностный смысл», с помощью которого в сознании отражаются мотивационные процессы личности, функции побуждения направления деятельности, оценка жизненных обстоятельств. Мотивами деятельности являются неосознанные компоненты: цели, предвосхищения; автоматизированные процессы, соотносительные условиям выполнения, т. е. операциям. |

| | | | |
|-----|----------------|---|--|
| 10. | Л.С. Выготский | Овладение человеком своим поведением | Поведение человека определяется ситуациями. Человек извне овладевает собой, т. е. посредством вспомогательных стимулов. Поэтому человеку необходимо искать в мире стимулы, которые могут преобразоваться в личности в мотивы ее поведения и вызвать соответствующие действия. |
| 11. | К. Левин | Динамическая теория | Из различных «средств» для достижения цели всегда выбирается то, которое обладает для личности наибольшей привлекательностью (валентностью). Это могут быть и путь действия, определяемые быстротой, экономичностью, безопасностью пути к цели, и само действие, и цель. Мотивация представляет собой целостный системный процесс, зависящий от индивида и среды, который включает в себя много факторов. |
| 12. | Дж. Аткинсон | Теория мотиваций достижения | Люди выбирают трудность задания в зависимости от преобладающей мотивационной диспозиции. Люди с преобладающей диспозицией к успеху наиболее мотивированы к решению задач средней сложности. Люди с преобладающей диспозицией к избеганию неудач мотивированы, как правило, к решению простых задач. |
| 13. | К.А. Кирсанов | Теория уровневого формирования потребностей | Человек все предлагаемые к решению задачи ранжирует по величине проявления потребности в его сознании и системе ответных реакций. Классифицируются следующие уровни: идентификации потребности из массы других (уровень выделения), проявления рефлексного отображения к ситуации, которая формирует данную потребность (уровень интереса), выделение конкретного позывов по совершению определенных действий для достижения результата (уровень желания), формирование устойчивых и однозначных реакций на проявление ситуации, в которой возникает намёк на данную потребность (уровень устоев), создание условий при которых на любой раздражитель, могущий дать намёк на проявление данной потребности, следует незамедлительная, чётко выверенная и конкретно оформленная реакция (уровень фобий) |

Таким образом, при управлении трудом сложно выделить универсальные детерминанты. Их поиск требует иных подходов и иных концептуальных изысканий.

ЛИТЕРАТУРА

1. aboureconomics.ru/glava8/p81.
2. <http://ru.wikipedia.org/wik>.
3. <http://lib.ru/PSIHO/MASLOU/motivaciq.txt>
4. Пугач. В.Н., Кирсанов. К.А. Алимова. Н.К. Качество образования: приглашение к размышлению. Монография. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2011. 195 с.
5. Алимова Н.К., Павлов А.П. Персонология как ответ на вызовы глобальных проблем современности. Интернет-журнал «Наукovedение». 2011 №1 (6) [Электронный ресурс].-М. 2011- Ид. номер ФГУП НТЦ "Информрегистр". – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/свободный> – Загл. с экрана.