

## **СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются ключевые социологические свойства личности. Указанные свойства личности являются продуктом социальной среды, окружающей личность, полученного личностью воспитания. Опираясь на трехуровневую модель личности С.И. Гессена, автор делает вывод, что высшим социологическим свойством личности является образованность.

**Ключевые слова:** личность, работник, социологические свойства личности работника, цивилизованность, гражданственность, образованность.

Проблема социологических свойств личности работника предприятия (организации), несмотря на ее значительную разработанность [2; 4], является на сегодняшний день весьма актуальной. Многочисленные социологические исследования, проводившиеся в советский период, делали акцент на такие личностные характеристики, как преобладание у личности работника коллективных ценностей в противовес ценностям индивидуальным, дисциплинированность, доверие к руководству первичного коллектива и предприятия в целом. Большое внимание уделялось формированию так называемой коммунистической убежденности работников.

В постсоветский период в условиях формирования частной собственности на средства производства исследовательский интерес к социологическим свойствам личности работника, с одной стороны, смещается в область в сторону сформированности у российского че-

ловека индивидуалистических качеств, таких как способность отвечать за свою собственную жизнь, способность брать на себя ответственность, целеустремленность, ориентацию на непрерывное обучение, способность к самостоятельному принятию решений и т. д. С другой стороны, начиная с рубежа XX–XXI вв., социологи начинают констатировать, что на уровне подавляющего большинства российских предприятий начинает преобладать ярко выраженный авторитарный стиль руководства, требующий от работника в первую очередь корпоративной лояльности, дисциплинированности, необходимости безоговорочно подчиняться решениям руководства [2]. По сути дела, в известной степени наблюдается возврат к поздней социалистической системе требований к личности работника, характерной для 70–80-х гг. XX в.

Однако говорить о полноценной идентичности требований к личности работника в условиях позднего социализма и современных условиях не приходится. С одной стороны, в условиях социализма человеку внушалось, что он является как бы глобальным совладельцем всей государственной собственности. Как совладелец всей социалистической собственности советский человек должен был быть ответственным за эффективность как отдельного предприятия, где он трудился, так и всей социалистической экономики в целом. С другой стороны, практически все советские предприятия и организации в большей или меньшей степени осуществляли по отношению к своим работникам политику социального патернализма. Работник, приходя на предприятие, рассчитывал не только на заработную плату, но и на получение определенных дополнительных материальных благ: получение жилья, места в детском саду, путевок в санатории и многого другого. Социалистическое предприятие не просто предоставляло работникам служебное жилье, но и оплачивало из своих средств основные расходы на его содержание. Таким образом, советский человек понимал, а в большинстве случаев и принимал факт своей зависимости от предприятия, где он работает, а через предприятие зависимость от социалистического государства.

В современных условиях работник отчужден от средств производства, за редким исключением современный российский работник не является совладельцем предприятия. Идея превратить работников в коллективных совладельцев своих предприятий не получила развития. Хотя опыт того Народного предприятия «Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат» показывает, что эта идея могла бы быть в определенных условиях весьма эффективной. И этот факт не только не скрывается, но зачастую всячески подчеркивается. Работникам внушается, что обладание собственностью, это не столько благо, сколько тяжкое бремя, доступное далеко не каждому. В обыденную речь рядовых работников вернулось дореволюционное слово «хозяин», особенно оно прижилось на малых предприятиях, принадлежащих одному лицу. С другой стороны, современные российские предприятия, независимо от формы собственности, практически отказались от доктрины социального патернализма, характерной для периода социализма. Их социальные отношения с работниками сводятся по преимуществу к выплате последним заработной платы, насколько, кстати, не возросшей по сравнению с периодом социализма.

В современных социально-экономических условиях требование от работников корпоративной лояльности по факту имеет ряд существенных ограничений. Во-первых, работники в массе своей фактически лишены какого-либо права влиять на управленческие решения и не ощущают своей ответственности за дела организации. С другой стороны, в большинстве организаций (включая и государственные) наблюдается существенный разрыв в доходах между высшими и низшими. Как известно, в мире существует две модели социальных различий: восточная модель, предполагающая относительно невысокий разрыв между высшими и низшими (типичными примерами здесь могут выступать Япония и Южная Корея) и западная модель, в первую очередь американская, основанная на идее социального неравенства. Известно, что разрыв в заработной плате высших и низших в организациях США составляет 40 и более раз. Подобный же разрыв в Японии и Южной Корее составляет лишь 6–8 раз [4]. Можно

однозначно утверждать, что российские предприятия в этом вопросе пошли по западному пути.

Кроме того, сворачивание корпоративных социальных программ в 1990-х гг. осуществлялось под флагом, что взамен бесплатных квартир и прочих социальных благ работники будут получать более высокую заработную плату, на которую они и будут приобретать эти социальные блага. Социальные программы предприятий в 1990-е гг. были благополучно свернуты, а вот обещанного роста заработной платы так и не произошло.

Цель настоящей статьи – сформировать представление об актуальных требованиях к личности работника современного российского предприятия.

В качестве методологической основы настоящего исследования мы рассматриваем многоуровневую модель личности, предложенную в первой половине XX в. известным российским педагогом и философом Сергеем Иосифовичем Гессеном [1]. С.И. Гессен разработал концепцию, предполагающую, что социологические свойства личности можно расположить в рамках трехуровневой модели.

Первый уровень (низший) социологических свойств личности работника – это цивилизованность личности. Под цивилизованностью понимается степень овладения личностью своего рода техническими достижениями современной личности эпохи. Свойство цивилизованности характеризуется несколькими обстоятельствами. Во-первых, цивилизованность четко фиксируется во времени. Скажем, техники и технологии начала XX в. и начала XXI в. существенно различаются между собой. Технически оснащенный (цивилизованный) человек начала XX в. в начале XXI в. оказался бы с технической точки зрения абсолютно беспомощным. Крайне важным является тот факт, что скорость технологических изменений в XX–XXI вв. радикально возрастает. В современных условиях радикальные качественные технологические изменения происходят не при смене поколений, как было до этого, а при жизни одного и того же поколения. Традиционно цивилизованность формировалась межпоколенным путем: от

взрослых детям. Характерно, что на рубеже XX–XXI вв. характер формирования цивилизованности меняется, теперь передача технологического опыта довольно часто осуществляется от детей взрослым, которые гораздо оперативнее усваивают новые технологические изменения. Данное обстоятельство предполагает, что в современных условиях полученной единовременно технологической подготовки совершенно недостаточно. Возникает необходимость в непрерывном технологическом обучении.

Во-вторых, характеристики цивилизованности личности в современных условиях могут существенно отличаться не только во времени, но и в пространстве. Как в свое время было показано в комедийных фильмах про Данди, технологически оснащенный человек, действующий в австралийской пустыне, может оказаться технологически беспомощным в условиях развитого общества. Это предполагает требование такого социологического свойства личности, как адаптивность к территориальным цивилизационным особенностям.

Второй уровень социологических свойств личности по С.И. Гессену – это гражданственность. Под гражданственностью С.И. Гессен понимает ощущение человеком принадлежности к определенной социальной общности и наличие у него персональной ответственности за данное сообщество [1, с. 26]. Можно выделить следующие социологические свойства личности, входящие в понятие «гражданственность». Во-первых, это групповая интегрированность. Личность в социологическом смысле должна ощущать свою принадлежность к группе и ответственность за ее эффективность. Групповая интегрированность, в свою очередь, может быть различена на интегрированность в малые группы (первичный коллектив, предприятие) и на интегрированность в большие группы (нация, государство). Последнее свойство традиционно получило название «патриотизм».

Высшей степенью гражданственности следует считать осознание человеком своей принадлежности к мировому сообществу и персональной ответственности за его судьбу. Последнее стало актуальным во второй половине XX в., когда было сформировано единое ми-

ровое хозяйство и, как следствие, обострились глобальные экологические, экономические и политические проблемы.

И, наконец, третий, высший уровень социологических свойств личности по С.И. Гессену – это образованность. Под образованностью можно понимать степень овладения личностью духовных достижений культуры. Под образованностью С.И. Гессен понимает науку, искусство, нравственность, религию [1, с. 27]. С социологической точки зрения, личность XXI в. должна быть не только технологически оснащенной, профессионалом своего дела, но и широко образованным человеком, обладающая включенностью и познаниями в области художественной литературы, музыки, живописи, театра и кинематографа. Важным элементом образованности С.И. Гессен считает нравственность, то есть принятие личностью общепринятых норм поведения, существование устойчивых представлений о должном и не должном поведении.

Подводя итоги данной статьи, необходимо сделать следующий вывод. Работник XXI в. должен обладать следующими группами социологических свойств:

- цивилизованность, он должен быть профессионалом своего дела, у него должна быть сформирована установка на непрерывное технологическое совершенствование, рост профессионального мастерства;

- гражданственность, работник должен ощущать свою принадлежность к социальным сообществам, начиная от малой группы и кончая мировым сообществом;

- образованность, работник должен быть приобщен к мировым достижениям духовной культуры, он должен обладать высоким уровнем нравственности, высокими нравственными представлениями о социально должном поведении.

При этом образованность является высшим социологическим свойством личности, без которого невозможно достижение ни цивилизованности, ни гражданственности. По сути дела, нравственное

представление о должном поведении должно лежать в основе поведения каждого конкретного работника.

Нам представляется, что формирование вышеуказанной социологической триады личностных свойств должно быть в основе профессиональной подготовки всех уровней, предполагающей в том числе систему непрерывного образования личности. Программа профессиональной подготовки помимо технологических компетенций должна быть ориентирована на формирование у обучаемых гражданственности, общечеловеческой и профессиональной этики, включенности в мировую художественную культуру.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Гессен С.И.* Основы педагогики. Введение в прикладную философию / отв. ред. и сост. П.В. Алексеев. / С.И. Гессен. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 448 с.

2. *Дырин С.П.* Функционально-личностные роли линейного руководителя в условиях многоаспектного подхода к управлению персоналом / С.П. Дырин // Экономика, управление и право в современных условиях: межвузовский сборник статей. – Тольятти: Изд-во ИССТЭ, 2021. – Вып. 42 – С. 33–42.

3. *Оганян К.К.* Междисциплинарные исследования личности в социологии: сравнительный анализ: Монография: / К.К. Оганян. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 299 с.

4. *Швальбе Б.* Личность, карьера, успех / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – М.: Прогресс, 2018. – 240 с.