

МНОГООБРАЗИЕ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «СУБЪЕКТНОСТЬ» В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья представляет собой обзор основных подходов к пониманию категории «субъектность» в рамках сферы трудовых отношений применительно к фигуре работника. Определены общие для концепций положения и выделены принципиальные отличия в трактовке категории «субъектность».

Ключевые слова: субъектность, работник, субъективация.

В связи с происходящими в трудовых отношениях изменениями большой научный и практический интерес представляет изучение различных форм и практик взаимодействия участников трудовых отношений, трудового процесса и способов повышения эффективности трудовых отношений в целом. Однако в социологии трудовых отношений на современном этапе ее развития сложно выделить комплексные исследования, например, такие, как исследование Здравомыслова А.Г., Ядова В.А., Рожина В.П. "Человек и его работа", исследования, которые позволили бы с разных сторон рассмотреть те трудовые отношения, которые складываются на постсоветском пространстве. Основной упор исследователи сделали на вопросы в сфере мотивации труда: определение способов мотивации и особенностей их использования в различных практиках. Изучение этого феномена рассматривалось в качестве одного из столпов повышения эффективности работников и показало, что несмотря на многочисленные изменения в мотивационной структуре труда, такой показатель, как субъектная активность как ценность остается на данном этапе на периферии сознания работников, а патерналистские ценности остаются достаточно крепкими. Это является одним из основных отличий сложившейся в России модели трудовых отношений от моделей развитых стран, преуспевших в экономической и социальной сфере.

Новая социально-экономическая реальность требует осознания важности фигуры активного, сознательного и ответственного работника. Иными словами требует включения в трудовой процесс работника, обладающего высоким уровнем субъектности. Понятие субъектности пытались определить еще античные мыслители, однако рассматривать его с позиции трудовых отношений начали не так давно. Многообразие подходов к природе как трудовых отношений, так и человека, как их непосредственного участника, порождают ситуацию, при которой субъектность как понятие не определено однозначно, а набор ее структурных компонентов разнится от теории к теории. Поэтому возникает потребность выделить ключевые подходы к пониманию субъектности, определить их общие положения и принципиальные различия.

Основные ветви изучения феномена субъектности сопряжены с разделением на субъектность индивидуальную и коллективную. Индивидуальную субъектность можно определить как составляющую комплекса трудовых отношений, определяемую характером и мерой их автономии, которую можно понимать как самоуправление, самостоятельность индивида[1]. Если же рассматривать субъектность работника через призму приверженности определенной идеологии, идентификации себя с рабочим классом и солидарности с ним, то речь идет о субъектности коллективной, надличностной.

Субъектность как индивидуальная, так и коллективная рассматриваются в качестве составляющей трудовых отношений, однако ряд исследователей выделяют ее как компонент сферы, отвлеченной от производства. Деятельностная основа такого типа субъектности заключается в участии в консолидированных акциях, забастовках, независимых профсоюзах. К основным традиционным признакам относят классовую идентификацию и солидарность, которая мобилизуется созданными для этого социальными институтами. В этом случае формируется социальная субъектность, надличностная, институциональная, действующей на

основе механизмов, призванных удовлетворять личные и общественные потребности вне связи с трудом на предприятии. Эта форма будет успешно проявляться в случае низкой дифференцированности социальной общности, рабочего коллектива или класса рабочих в целом. Согласно исследованию А.Л. Темницкого, основными показателями социальной субъектности должны быть высокий уровень свободы в отношении выполняемой работы и индивидуальное партнерство, которое на уровне уже коллективной субъектности формирует такие показатели как коллективная ответственность и солидарность в поведении.[2]

Большая часть исследователей среди психологов и социологов (А.В. Брушлинский, Е.Н. Волкова, Ю.Ю. Ковтун) определяют субъектность работников через категории активности, целостности, автономности. В ее основе лежит акт действия, через который субъектность и проявляется. Другие исследователи несколько расширяют понимание этой категории. В частности, свой вклад в развитие теории субъектности внес С.Л. Рубинштейн, определяющий субъектность не только как активность, но и такие характеристики, как самодетерминация, саморегуляция и способность к развитию [3]. Значительное внимание он уделяет не столько активности как таковой, сколько способности субъекта к саморегуляции. Отсюда, соответственно, субъектность работника проявляется в его способности видеть недостаток процесса и собственных действий и соответствующе корректировать их (например, изменять в соответствии с опытом производственное задание, пути его выполнения).

В.А. Петровский положил в основу своего понимания субъектности единство двух направлений активности: это стремление быть субъектом взаимодействия с другими людьми, субъектом общения (например, общения по линии «начальник-подчиненный») и субъектом предметной деятельности, преобразователем материального мира. Именно сочетание этих направлений позволяет работнику доказать самому себе свою же субъектность и принять ее. [4]

Отдельным направлением стоят исследователи, высказавшие идею о субъектности как о способности к постоянному самосовершенствованию. Так, К.А. Абульханова-Славская [5] в своих работах указывает на отсутствия эталона активности, который бы определил субъектен работник или нет. Куда важнее его принципиальная способность постоянно, систематически решать задачу самосовершенствования, каждый раз конструируя себя заново. Той же позиции придерживаются представители постструктурализма М.Фуко, Ф.Гваттари, Ю.Кристева[6]. Главное в проявлении субъектности на их взгляд – в концентрации на себе самом, внешний мир и преобразования в нем возможны лишь при условии воспитания культуры внутренней, то, что принято называть «заботой о себе» или «практиками себя». Важным показателем субъектности становится постоянная изменчивость субъекта, он должен в каждый новый момент становится отличным от самого себя. Социальная функция этой «культуры себя» – формирование гармонически развитого этического индивида, приносящего пользу другим. В рамках рассмотрения трудовых отношений, можно особо выделить М.Фуко и его подход к субъективации через заботу о собственном теле (контроль над условиями труда), повышении уровня своего образования, профессионального мастерства.

Следующий блок концепций принципиально отличается от того понимания субъектности, что мы рассматривали раньше. Это понимание базируется на "смерти" субъекта, отсутствии реальной автономии работника как существа критически мыслящего, обладающего собственной позицией, волей и стратегией поведения, становления работника как функционера. Вокруг этой позиции сосредоточились представители модернизма, франкфуртской школы и постмодернизма. Субъектность не исчезает здесь как понятие, но рассматривается в рамках семантической системы, которая продуцирует выгодную активность, определенную дискурсами политики, власти, СМИ. Каждое субъектное Я в итоге оказывается недостоверным, лишь органом проекции чьей-то воли.

Таким образом, трактовок понятия субъектность достаточно много. По большей части они объединяются вокруг понятия активности и автономности, однако каждый подход

привносит различия в понимании этой категории. Стоит отметить, что исследователи мало концентрируются на таких характеристиках как способность к рефлексии и целеполаганию. В рамках исследований трудовых отношений эти два показателя представляются немаловажными для анализа, ведь они отражают способность самому проектировать результат своей активности и отражать результат по ее итогам, который становится базой для трудовой деятельности в будущем.

Список литературы

1. Плотникова Е.Б., Германов И.А., Кузнецов А.Е. Работники как субъекты трудовых отношений: изменение стратегий участия в управлении производством на современных российских предприятиях: монография Перм. ун-т. Пермь, 2007. 270 с.
2. Темницкий А.Л. Процесс становления индивидуальной субъектности рабочих России в сфере трудовых отношений (конец XIX начало XXI вв.)/ А.Л. Темницкий // Рабочие и общественно-политический процесс в России в конце XIX - начале XX вв. Материалы VI Всероссийской научной конференции: в 2 ч. Ч.1. - Кострома, 2012. - С. 51-58.
3. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973. – 424 с.
4. Петровский В. А. «Личность в психологии: парадигма субъектности. Ростов-н/Д, 1996. – 272 с.
5. Абульханова К. А. Субъект и субъектность: проблема определения качеств // В кн.: Развитие психологии в системе комплексного человекознания / Отв. ред.: А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. . Ч. 1. М.: Институт психологии РАН, 2012. С. 49-62.
6. Комбаров В.Ю. Простой русский инженер: социальные портреты субъектов труда в интерьере сибирских промышленных предприятий // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. - 2014. - Т. 14, вып. 3. - С. 179-190.

A.A. Chadova

THE VARIETY OF APPROACHES TO CONCEPT DEFINITION "SUBJECTIVITY" FOR LABOR RELATIONS

The article provides an overview of the main approaches to understanding the "subjectivity" category within the scope of the employment relationship with respect to the employee figure. Identify common concepts for the position and highlights the fundamental differences in the interpretation of "subjectivity" category.

Keywords: subjectivity, employee, subjectivation.