

А. В. Шалак

**ОТ ИЗУЧЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССА ТРУДА
К ИССЛЕДОВАНИЮ ФАКТОРОВ ЕГО МОТИВАЦИИ***

Охарактеризовать тематику экономической истории, представленную даже в одном сборнике, не такое уж легкое дело. На последнем XIII Международном конгрессе по экономической истории в Буэнос-Айресе работало 85 секций, рассматривавших разнообразные процессы экономического развития от античности до наших дней. Научные проблемы работавших секций были сформулированы также чрезвычайно широко. И это не случайно. Экономическая история, как самостоятельное направление исторического исследования, предлагая множество оригинальных идей и соответствующий инструментарий их обоснования, стремиться к всестороннему и глубокому объяснению истории человечества. Поэтому предметом ее исследования выступает довольно широкий круг вопросов.

С этих позиций рецензируемый сборник, как по охвату тем, так и по обширности исследуемых периодов вполне напоминает упомянутый конгресс. Наибольший интерес в нем представляет совместный российско-голландский научный проект «Эволюция мотивации труда в российской промышленности (1861–2000 гг.)». Его основной задачей является получение ответов на вопросы: какие стимулы к труду и в каких сочетаниях существовали в определенные исторические периоды в России; насколько они были эффективными; какие факторы вызывали изменения в сочетании стимулов. Аспекты этих проблем изучаются на микроэкономическом уровне. В качестве объектов исследования представлены Ярославская Большая мануфактура во второй половине XIX–начале XX вв. (авторы Ю. Б. Смирнова и И. В. Шильникова) и Тверской вагоностроительный завод в период с 1915–1928 гг. (автор С. Ю. Бычков) и с 1941 по 1951 гг. (автор С. И. Тогоева). В сборнике в рамках проекта пред-

* Рецензия на: Экономическая история. Обзорение / Под ред. Л. И. Бородин. Вып. 8. М., 2002. 176 с.

ставлены публикации и комментарии А. В. Володина к объявлениям как форме коммуникации фабричной администрации с рабочими (по материалам объявлений фабрик Товарищества Мануфактур Н. Н. Кокошина в октябре 1905 г.), а также комментарии Л. И. Бородкина и А. В. Мирясова материалов местной печати по проблемам мотивации труда промышленных рабочих Советской России 1920-х годов.

Мотивация труда в представленном сборнике анализируется через призму трех факторов: вознаграждение, побуждение и принуждение, причем наибольший интерес у авторов, представленных в сборнике, вызывает принуждение. Объясняется это тем, что из всех представленных факторов, данный аспект легче других поддается изучению на основе архивных документов. При этом авторы считают принуждение одним из основных способов воздействия на работников (С. 11) и понятие «принуждение» сводят к определенной системе наказаний. Такой подход к принуждению в рамках исследования мотивации труда представляется несколько упрощенным. Принуждение включает как прямое административное принуждение к труду (внеэкономическое), так и экономическое принуждение. При этом система наказаний и взысканий применяется при обеих разновидностях, причем при внеэкономическом принуждении она может носить более изощренный и эффективный характер. Этот аспект анализа представляет очевидный научный интерес в условиях изживания в российском обществе иллюзий о том, что рыночные механизмы автоматически заставят всех трудиться с полной самоотдачей. Экономические условия можно изменить радикально, но природа человека и заложенные в ней такие качества, как безответственность, корысть такой же быстрой трансформации не поддаются. Поэтому система штрафов, перевод на менее оплачиваемую работу, понижение в должности и многое другое широко применяется вне зависимости от характера собственности. Однако не лишним будет при этом отметить, что система наказаний в большей степени направлена на обеспечение дисциплины труда, нежели усиливает мотивацию труда работников. С этих позиций исследование данных вопросов на микроуровне и выявление определенных закономерностей вне зависимости от характера собственности, конкретной ситуации, исторического периода — важная научная задача.

Представленное исследование по Ярославской Большой Мануфактуре (ЯБМ) свидетельствует, что система наказаний и штрафов носила весьма либеральный характер. Достаточно сказать, что по закону от 1886 г. администрация могла уволить рабочего в случае неявки последнего на работу в течение трех дней подряд, но при условии, что общее количество прогулов в месяц не превышало шести дней. Поэтому, прогуляв два с половиной дня, работник мог смело возвращаться на свое место. (С. 14) Не так уж строго карались работники, если их уличали в краже фабричной продукции или имущества. Они прощались, в случае добровольного возвращения похищенного, в крайнем случае, дело ограничивалось выговором. Рабочий, уволенный за кражу, мог вернуться на свое рабочее место и по решению суда. Отметим, что такая практика характерна для модели «социального партнерства», получившей развитие на многих предприятиях в настоящее время, и она вполне соответствует особенностям российской культуры. Такие крайние дисциплинарные меры, применяемые к рабочим в случае уличения в краже, как увольнение, распространялись и на их жен. Это также не соответствовало западной либеральной традиции, при которой каждый индивид несет персональную ответственность, и его деяния не могут автоматически переноситься на кого-либо, в том числе и на близких родственников. В этом смысле характер репрессий, имевших место в сталинский период, когда они автоматически распространялись на всех членов семьи, также вполне соответствует российской традиции и корни ее можно отыскать в процедуре наказаний, имевших место в прошлом.

В этой же связи следует отметить еще одну важную деталь проведенного исследования по ЯБМ. Система наказаний гораздо жестче применялась к вновь поступившим работникам, имевшим стаж на данном предприятии не более трех лет. Но те, кто выдержал этот срок и закреплялся в основном контингенте работающих, как бы автоматически получал индульгенцию на менее жесткий подход в случае нарушения трудовой дисциплины.

Анализируя характер наказаний, авторы часто обращаются к такой мере как штрафы, налагаемые на работников. Однако рассматривать этот вид наказаний только в одной плоскости было бы не совсем правильно. Значительная часть рабочих штрафовалась за производственный брак и в большей степени эта система наказаний имела отношение не столько к

производственной дисциплине, сколько была связана с качеством рабочей силы. К сожалению, в исследовании по ЯБМ нет данных о структуре налагаемых штрафов.

Одной из основных причин нарушения трудовой дисциплины являлось пьянство. Меры по борьбе с этим злом внутри ЯБМ практически носили нулевой характер. Но после введения запрета на продажу крепких спиртных напитков в связи с началом Первой мировой войны только количество прогулов снизилось на 61%. Это лишний раз свидетельствует, что пьянство есть социальная проблема и без продуманных мер на государственном уровне ее сложно решать в рамках отдельно взятого коллектива в любой исторический период.

Интересной в данном исследовании представляется попытка отследить отношение работников к труду в связи с их территориальным генезисом. Такая определенная зависимость устанавливается (С. 20–21), однако на уровне только статистических данных данное явление авторам сложно объяснить. Для более исчерпывающего объяснения требуется привлечение комплекса других видов источников, в том числе и этнографических материалов.

В целом анализ наказаний рабочих ЯБМ за различные виды нарушений производственной дисциплины лишь условно можно отнести к определенным (косвенным) факторам мотивации труда. Как отмечают в заключении сами авторы, «рабочие приходили на фабрику с изначально различным отношением к труду, и именно этот фактор во многом определял их дальнейшую трудовую деятельность». (С. 21) Поэтому данную проблему нужно рассматривать в более широком контексте, как систему мер, обеспечивающих определенный подбор кадров, создание соответствующей атмосферы в трудовом коллективе, в совокупности оказывающих влияние не только на формирование стимулов к труду, но и на качество самой рабочей силы.

Это же замечание можно отнести к исследованию по Тверскому вагоностроительному заводу, в той части, где речь идет о принуждении как об одном из видов мотивации труда (С. 29–33). Большой интерес представляет анализ вознаграждения, как важнейшего фактора, стимулирующего труд (С. 26–29). Дополнительные надбавки и льготы, организация питания за сложные условия труда, сверхурочные работы и т.п. также входили в перечень стимулирующих факторов (С. 33). Но в этой части

исследования, к сожалению, не приводятся данные о различиях в уровне заработной платы по категориям работающих, ценах на основные товары, что позволило бы более объективно оценить ее стимулирующее значение. Следует также отметить, что на одном и том же предприятии можно встретиться и с поденной, сдельной, отрядной, комбинированными формами заработной платы. Весьма запутанной, как правило, являлась и система учета и начисления заработной платы. Это имеет отношение и к вознаграждению за труд в форме натурального пайка продуктами и промышленными товарами. Простое перечисление продуктов, входящих в паек, без их количественной составляющей и стоимостной оценки также мало свидетельствует о их стимулирующей роли, как и размер заработной платы. Очевидно, что усилия авторов, исследующих факторы мотивации труда, должны быть направлены и на такие аспекты проблемы как роль спекулятивного рынка в снабжении населения, роль денежного вознаграждения с учетом структуры цен на товары первой необходимости и другие.

В советский период важным материальным стимулирующим фактором на предприятии стало участие в рационализации производства. Премии давались также за экономию материалов и сдачу обрезков и стружек (С. 37). Фиксируя эти новые факторы, авторы не излагают технологию начисления дополнительной оплаты и ее удельный вес в получаемом на предприятии доходе. Без этого можно лишь условно оценивать их в качестве побудительного стимула к труду в конкретно-исторической ситуации.

Важным фактором, стимулирующим ответственное отношение к труду, является уровень развития социально-бытовой инфраструктуры на предприятии. Поскольку в России традиционно выстраивались патерналистские отношения между государством и обществом, между предпринимателями и работающими, состояние социально-бытовой сферы представлялось немаловажным фактором, структурирующим отношения на предприятии по принципу большой семьи. Очень важно, что авторы проекта по Тверскому вагоностроительному заводу отчасти обращаются к этим аспектам проблемы.

На заводе до революции заводоуправление содержало на средства предприятия больницу и приемный покой. Лечение и амбулаторный прием для рабочих являлись бесплатными. Жены и дети работающих пользовались бесплатным амбула-

торным приемом и лекарствами. В случае болезни рабочие получали пособие, составляющее 50% от заработной платы (С. 34). В советский период добавилось моральное поощрение («красные герои труда»).

В качестве важного стимула к труду и укрепления дисциплины на Тверском вагоностроительном заводе авторы исследования считают получение или лишение работающими заводского жилья. В 1921 г. заводскими квартирами пользовались около 400 человек (всего работающих 1642 человека) и в среднем, на одного приходилось 9 м кв. жилья. Несомненно, это является важным стимулом к труду в рамках предприятия, но только в случае дефицита жилой площади. Без данных, какое количество работающих нуждалось в жилье, насколько остро стояла проблема обеспечения элементарными жилищными условиями рабочих завода сложно объективно оценить значение этого фактора.

Как отмечают авторы проекта, на мотивацию труда влияла и возможность получения образования. Эта форма применялась с 1925 г. Обучающиеся четыре часа в день проводили в мастерских и столько же на теоретических занятиях. Они получали содержание, и по окончании курсов им повышался разряд. Это являлось стимулом к труду для тех работающих, у кого существовали определенные трудности с повышением квалификации или получением новой профессии в других местах (С. 36).

Пожалуй, наиболее полно проблема стимулов к труду изложена С. И. Тогоевой на примере Тверского вагоностроительного завода в период с 1941 по 1951 гг. Очень интересными, хотя и не во всем бесспорными, представляются вводные замечание к фактическому материалу статьи, в которых изложены теоретические подходы к мотивации труда. Автор предлагает выделить несколько слоев влияния на формирование мотивации к труду, разграничив их на две группы факторов: отношения и восприятие информации, при этом конкретизируются и их составляющие. Стимулирование/мотивация труда в статье рассматриваются как исторически детерминированный процесс коллективных договоренностей в рамках определенного культурного фона. Сам подход к исследованию сформулированной проблемы является, несомненно, продуктивным. Однако сложно решить эту задачу в части обоснования характера коллективных договоренностей в рамках исследуемого периода, когда преобладали отчетливо выраженные командно-директивные

методы управления. Они весьма хорошо представлены и в рамках данной статьи. Очевидно, по этой причине сформулированный подход так и остался за рамками проведенного исследования. Вторая же часть подхода (культурный фон) в работе выражена более четко. Опираясь на протоколы общего собрания рабочих, ИТР и служащих, партийно-хозяйственного актива и ряд других документов, автор попытался воспроизвести социально-политический контекст возможной эффективности материального стимулирования через денежные и натуральные выплаты. Представленный материал в этой части весьма убедительно характеризует влияние субъективного фактора в сфере материально стимулирования, что еще раз подчеркивает важность микроэкономического анализа данной проблемы.

В то же время, как и другие авторы проекта, представленные в сборнике, Тогоева С. И. не увязывает конкретные факты по предприятию с более широким социально-экономическим и политическим контекстом, который можно реконструировать, опираясь на материалы архивов. Например, причины брака, как и в других статьях, объясняются низким качеством рабочей силы, халатным отношением к труду. Но ведь брак в гораздо большей степени определялся качеством сырья, сбоями в технологии, поломками машин, социальными условиями труда. В частности, в годы войны были периоды, когда рабочие сутками не отходили от своих рабочих мест, не имели возможности для нормального отдыха в перерывах между сменами, поскольку общественный транспорт не работал, и нужно было потратить несколько часов, чтобы добраться до дома. Вне этих и многих других факторов невозможно объективно оценить причины неритмичности, либо сбоев в работе предприятий. Именно поэтому ущерб от брака постоянно списывался, наказывались рублем лишь незначительная часть рабочих, допустивших брак. Другими словами, брак на производстве отнюдь не всегда является симптомом снижения стимулов к труду, и было бы ошибкой односторонне усматривать линейную зависимость между количеством брака и мотивацией к труду, либо видеть в регулярном списывании брака снижение действенности наказания за него «ударом рублем» (С. 53).

Еще одно принципиальное замечание касается форм материального стимулирования труда. Авторы сборника сводят их к заработной плате и премиальной системе. Но такая характери-

стика будет не совсем точной и полной вне анализа объемов и механизмов распределения товарных потоков, ценовой политики. В годы действия карточной или пайковой системы распределения материальная обеспеченность во многом обеспечивалась не размером заработной платы, выплачиваемых премий, а близостью к каналам распределения и нормами карточного снабжения. Дело в том, что сама карточная система была немаловажным фактором материального стимулирования труда. Накануне ее отмены только хлеб дифференцировался по 11 категориям. А поскольку существовали три вида цен (государственные, коммерческие и рыночные) и разница между ними по отдельным видам товаров составляла десятки и даже сотни раз, то на один и тот же заработанный рубль можно было приобрести совершенно разное количество товаров, в зависимости от того, в каком месте он приобретался. Все это резко снижало стимулирующее значение заработной платы и повышало роль теневого перераспределения (субъективного, вне существующих норм и правил), а также значение непосредственной близости к каналам распределения. В частности рабочие промысловой кооперации переходили на государственные промышленные предприятия, поскольку там была выше не заработная плата, а нормы получаемых по карточкам продуктов. Особенно остро проблема кадров ощущалась в этой отрасли, когда труженики промысловой кооперации полностью были сняты с карточной системы снабжения. В то же время, несмотря на низкую заработную плату в сравнении с другими отраслями, не испытывали дефицита в рабочих кадрах такие предприятия и учреждения как карточные бюро, хлебозаводы, ликеро-водочные производства, предприятия общественного питания и торговли и ряд других.

Стимулирующее значение заработной платы сдерживалось, таким образом, острейшим дефицитом в товарах и услугах. Государство было вынуждено реагировать на это, изымая у населения деньги через государственные займы на оборону и восстановление народного хозяйства, что также снижало стимулирующее значение заработной платы, делало материальное вознаграждение частично-условным. Этот важный аспект также не нашел отражения в рецензируемом сборнике.

Хотелось бы также обратить внимание на то, что серьезным мотивом к труду выступала и дифференциация в системе общественного питания, снабжение дополнительными продук-

тами, получаемыми от подсобного хозяйства, либо других видов промыслов, организуемых на предприятии. В послевоенный период значение этих факторов материального стимулирования труда постепенно снижается, значение заработной платы как стимула труда вновь растет.

Исходя из этого, трудно согласиться с выводом С. И. Тогоевой, согласно которому расхождение отраженных в законодательных документах основ трудовой деятельности с их реализацией можно квалифицировать как демотивацию труда (С. 56). Стимулы к труду, если они даже существуют вне официально утверждаемых факторов производственного процесса, но обеспечивают наращивание экономического потенциала, сохраняют свое мотивационное значение. Только в этом случае требуется искать стимулы труда вне официально декларируемых, и дать субъективное объяснение по конкретной ситуации, почему декларируемое государством не могло являться основным стимулом процесса труда.

В заключение, хотелось бы высказать несколько соображений по существу сформулированной в проекте проблемы мотивации труда. Насколько вообще правомерно под мотивацией труда понимать «уровень трудовой дисциплины и заинтересованность рабочих в результатах их труда» (Дж. Баркер) или дисциплину и творческий труд (Ван дер Линден М.) (С. 40), что по сути одно и то же. Данные подходы явно зауживают направление изучаемой проблемы. Правильнее было бы решать данную проблему через исследование внутренней мотивации к труду и внешней. *Принуждение — это внешняя мотивация (стимулирования) имитации труда.* В большей степени к процессу стимулирования труда следует также отнести и вознаграждение. Человек способен более ли менее добросовестно трудиться из-за страха наказания, либо в силу получения именно на данной работе вознаграждения, обеспечивающего физиологическое выживание, но это отнюдь не является свидетельством творческого труда. Важнейшей составляющей мотивации труда является внутренняя мотивация. Поэтому требуется достаточно четко разделить проблему стимулирования процесса труда и мотивацию труда, поскольку между этими явлениями связь в большей степени косвенная, опосредованная, нежели прямая. Изучение же внутренней мотивации является очень сложной научной задачей и только уси-

лиями специалистов в области экономической истории самостоятельно ее решить вряд ли возможно. Данная проблема имеет междисциплинарный характер и требует подключения к ее исследованию, как минимум, и «чистых» историков, этнографов, специалистов в области статистики, управления, культурологов, социальных психологов. Причем наибольшую сложность представляет именно реконструкция внутренней мотивации труда (психосоциальных факторов) применительно к конкретному историческому периоду, региону, ситуации, группе. Изучение психосоциальных факторов включают в себя, в частности, анализ сплоченности группы, в которой работает индивид, а также атмосферы на рабочем месте, взаимоотношения с руководством, удовлетворенности работником своим трудом, формирование у него самой установки к творческому труду, осознаваемых желаний, мотивов и другое. И эту проблему невозможно решить без изучения мотивации труда на микроэкономическом уровне. Поэтому авторам проекта и составителям сборника желательно расширить круг авторов, дать возможность высказаться по этой проблеме представителям других отраслей научного знания. Только архивные документы не позволят ответить на все поставленные вопросы и рассмотреть все аспекты многофакторного влияния на формирование мотивации труда у работника или группы работников в определенный исторический период.