

Жадан С.А.

аспирант Московского городского университета управления
Правительства Москвы
sa@kama-euro.ru

Трудовая активность как объект исследования

Задачей статьи является уточнение конструктивного смысла понятия «трудовая активность», с точки зрения возможности управления трудовой активностью работника.

В работе анализируются различные концепты понятия «активность» и обосновывается то, что трудовую активность наиболее правомерно рассматривать как тип реагирования данного субъекта на текущие и возможные изменения того трудового процесса, в котором этот субъект участвует.

Понятие «трудовая активность» является предметом широкого использования в современной экономической литературе. Однако как объект исследования трудовая активность, обычно остаётся в стороне, в виду признания «очевидности» её понимания. Собственно трудовая активность в основном интересовала исследователей как цель, как конечный результат усилий по обеспечению её существования. Объектом внимания исследований, посвященных теме трудовой активности, становилась возможность её достижения, влияния на неё, распоряжения ею. Предметом исследований становились средства достижения этой цели, инструменты, механизмы и методы обеспечения (повышения) трудовой активности [2; 6; 8; 12; 13; 14], а так же оценка возможных результатов, «изучение роли повышения трудовой активности» [4, с.7]. Анализ понятия «трудовая активность» как самостоятельной категории в научной литературе можно встретить скорее как исключение. Последнее дало основание автору одного из исследований (1999г.) утверждать, «что на данный момент времени термин «трудовая активность» не имеет строгого научного определения. Понятийный аппарат, описывающий отношения в обществе, возникающие по этому поводу, ещё не утвердился в качестве бесспорного, хотя теоретический багаж в данной области накоплен» [7, с.18].

Тот факт, что и в настоящее время, и в предшествующие периоды времени согласованное понимание того, что представляет собой «трудовая активность», фактически отсутствует, подтверждает анализ работ, где используется этот термин. Спектр мнений по поводу того, что следует понимать, говоря о трудовой активности, относительно невелик. Достаточно распространённым является то мнение, что трудовая активность это собственно деятельность как таковая, в лучшем случае, деятельность, превышающая среднеобязательные нормативы или параметры [4; 8; 12].

В противоположность этому пониманию выдвигаются мнения, согласно которым трудовую активность следует понимать как свойства человека, его личностные установки [7; 9]. Одним из проявлений этого является понимание

трудовой активности как причины деятельности, «фактора отношения к труду, который проявляется в объеме выполняемой работы, качестве ее выполнения и так далее» [15]. Нередко с понятием «трудовая активность» связывается показатель степени участия в трудовом процессе, меры самореализации работников в труде [6]. А специалистами кадровых служб трудовая активность понимается как занятость населения [5, с.66-86; 11].

При существующем разбросе мнений можно отметить тот факт, что даже там, где поднимается вопрос о разнице в понимании «трудовой активности», признание правомерности той или иной позиции нечасто подкрепляется должным обоснованием. Авторы просто выбирают «наиболее перспективный и точный», с их точки зрения, подход, стараясь наиболее основательно продемонстрировать его преимущества. Но, как справедливо заметил и доказал Ф.Ницше, частная полезность не является доказательством истинности [10, с.42, 155].

Будет уместно также упомянуть об определениях понятия «трудовая активность». Не видя лучших возможностей, многие авторы стараются дать определение трудовой активности либо через формы её проявления, либо - через способ её проявления. В первом случае трудовая активность определяется как стремление к инновациям, как принятие части управленческих функций, как повышение требовательности к уровню качества продукции и т.д. [2; 13; 14]. Во втором случае - как «реализация интеллектуального и физического потенциала рабочей силы в процессе трудовой деятельности» [3; 17]. Вопрос допустимости подобных способов определения понятий является отдельной темой. Здесь же важно то, что авторами осознаётся несводимость понятия «трудовая активность» к понятию «трудовая деятельность».

Тема неравнозначности понятий «активность» и «деятельность» хорошо и последовательно раскрыта в работе Широкаловой Г.С. [16], поэтому останавливаться на этом вопросе нет достаточных оснований. Так же нет причин останавливаться на анализе понимания трудовой активности как занятости населения, поскольку в этом случае анализ сведётся к рассмотрению правомерности использования термина, а не уточнению смысла понятия и корректности его определения. А вот понимание трудовой активности как присущего человеку свойства характера или личностных установок работника, на наш взгляд, заслуживает более внимательного рассмотрения.

Одним из немногих исследований, где понятие «трудовая активность» выступает объектом рассмотрения, является диссертационная работа В.Ю.Мамаевой [7]. Трудовая активность здесь рассматривается как одна из форм социальной активности. По мнению этого автора, «наиболее перспективен и точен подход, определяющий социальную активность через понятие качества, качественной характеристики, как изучаемого процесса (явления), так и самого субъекта действия (деятельности)» [7, с.16].

Свои рассуждения В.Ю.Мамаева строит на том положении, что «социальная активность является с одной стороны *процессом* реализации социального потенциала, с другой стороны социальным качеством личности» [7, с.18]. Исходя из этого, делается заключение, что «социальная активность выражает качественную характеристику, свойство исследуемого процесса (социального

поведения, деятельности)» [там же]. А ввиду того, что трудовая активность рассматривается как одна из форм социальной активности, то делается вывод, что «трудовая активность – это качественная характеристика поведения личности как субъекта социально-трудовых отношений, возникающих по поводу реализации трудового потенциала» [7, с.27].

Нет оснований возражать тому, что «социальная активность является *процессом* реализации социального потенциала». Но нельзя соглашаться с тем, что ставится знак равенства между такими разными явлениями как «качество (характеристическое свойство) человека» и «качество (свойство) его деятельности». Рассматривая социальную активность то как «особое общественное качество человека» то как «характеристику деятельности субъекта» [7, с.16], В.Ю.Мамаева, по сути, отождествляет эти несводимые друг к другу понятия: «характеристика *субъекта* трудовой деятельности» и «характеристика *трудовой деятельности субъекта*». Такое отождествление делает неосновательным тот, в целом верный, хотя и малопродуктивный, вывод, что трудовая активность есть характеристика поведения субъекта в процессе труда. По крайней мере, характеристикой одной из форм поведения субъекта в процессе труда, наряду с трудовой пассивностью.

Низкая конструктивность вывода о том, что «трудовая активность является характеристикой трудового поведения» [7, с.22], связана с тем, что он не позволяет делать основательных выводов о путях и возможности количественной оценки уровня трудовой активности.

В естественных науках различают понятия «активность объекта», «активность процесса» и «активность объекта в процессе». Первое от последнего отличается как возможность от реальности. В первом случае, когда речь идёт об активности объекта, активность понимается, как способность объекта вступать во взаимодействие с другими объектами. Пример, - химическая активность элементов [1]. Соответственно этому пониманию активности, существуют точки зрения, согласно которым активность субъекта деятельности понимается, как «способность реагировать на окружающую среду» [цитируется по 7, с.11]. Активность выступает как свойство, присущее субъекту, и как фактор (причина) его деятельности. Рассматривая активность как свойство субъекта, мы неизбежно приходим к пониманию активности как внутреннего потенциала субъекта, что предполагает возможность последнего достигать высоких результатов, в том числе в процессе труда. Если понимать трудовую активность как свойство работника, то тогда содержание этого понятия сводится к явлениям потенциально возможным, которые находятся вне рамок фактического процесса труда и его реальных результатов. Помимо того, что искажается смысл понятия, поскольку собственно *трудовой* активность работника может быть только в процессе труда, а до этого - только *заявляемой* активностью, в стороне остаётся то, что наличие способности человека достигать определённых результатов в труде, далеко и вовсе не означает фактического достижения подобных результатов. Поэтому трудовая активность работника не может рассматриваться как свойство, как качественная характеристика субъекта трудовой деятельности.

Некоторыми авторами предлагается использовать понятия «потенциальная и реальная трудовая активность» [9]. Такое введение представляется малоцелесообразным. Понятие «потенциальная трудовая активность» по существу сливается с понятием «трудовой потенциал» и речь уже может идти только о синонимах. А в этой связи и понятие «реальная трудовая активность» по смыслу ничем не отличается от понятия «трудовая активность».

Во втором случае, когда речь идёт об активности процесса, активность рассматривается, как характеристика этого процесса, который представляет собой совокупность изменений, составляющих последовательный набор событий. Активность процесса – есть показатель количества событий (и общей динамики изменений, связанных с этими событиями) в ходе совершения определённого процесса в течение некоторого отрезка времени. В этом контексте рассматривается сейсмическая активность [1], радиационная активность [1], солнечная активность [1] и т.п. Аналогичным образом понимается деловая активность, когда Издательским домом «Коммерсантъ» публикуется ежемесячно индекс деловой активности, который рассчитывается на основании 26-ти официальных отраслевых показателей и 17-ти оценочных показателей, полученных с помощью опроса ведущих предприятий страны.

Однако рассматривать в этом же смысле понятие «трудовая активность» недопустимо. Дело в том, что общая динамика происходящих изменений, т.е. количество событий в ходе осуществления процесса целесообразной осознанной деятельности за определённый промежуток времени отражает активность протекания трудового процесса, в котором участвует субъект, причём, как правило, наряду с другими. И понятие «активность протекания процесса» следует отличать от «активности субъектов» этого процесса.

Понятия «трудовая активность» и «активность трудового процесса» неразрывно связаны между собой, но они не тождественны друг другу. Наиболее очевидным различие смысла понятий «трудовая активность» и «активность трудового процесса» становится в противопоставлении «причина и следствие». Трудовая активность – это ничто иное, как активность субъекта в целесообразной, осознанной деятельности. Активность трудового процесса это характеристическое свойство процесса, являющееся результатом трудовой активности субъекта. Именно активность работника определяет активность процесса, в котором участвует работник. Не проявляя работник активности, процесс затормозится или остановится, если в процессе участвует только один работник. Проще говоря, активность процесса есть следствие активности субъекта, интегрированного в процесс. Как следствие не тождественно своей причине, так активность трудового процесса не тождественна трудовой активности работника.

Итак, если иметь ввиду фактическое воплощение активности, а не гипотетическую её возможность, и если иметь в виду *активность субъекта*, а не *активность процесса*, в котором участвует субъект, то о «трудовой активности» правомерно говорить только как об активности субъекта в процессе трудовой деятельности.

Формой существования субъекта в трудовом процессе являются действия. Совокупность действий в итоге составляет деятельность субъекта. На этом ос-

новании строится то мнение, что активность и есть деятельность. Однако, это неверно по существу.

Действительно, активность может проявляться не иначе как в действиях, в форме действий, в способе их осуществления. Но активность не является собственно самим действием, а только показателем характера действий, совершаемых субъектом. Характер осуществляемых работником действий, может быть принципиально разным. В одном случае эти действия являются реагированием на обстоятельства, складывающиеся в ходе осуществления процесса деятельности, в другом, - действиями упреждающего характера, которые способствуют протеканию процесса. Если реагирование на обстоятельства, складывающиеся в процессе труда, происходит в виде упреждающих действий, способствующих протеканию процесса, то речь идёт об активности. Если реагирование осуществляется *post factum*^{*}, как следствие изменений, происходящих в ходе процесса, то такое реагирование – есть пассивность. И в этом смысле, трудовая активность является одним из двух возможных типов характера реагирования субъекта на процесс труда, в котором субъект непосредственно участвует.

Совокупность актов реагирования субъекта на происходящие и возможные изменения, совершающиеся в процессе трудовой деятельности, отражает его отношение к данному процессу. Рассмотрение совокупности этих актов в их последовательности и динамике позволяет *количественно* оценивать уровень трудовой активности каждого субъекта трудового процесса и общую направленность изменения трудовой активности. Исходя из таких оценок, можно планировать создание условий, при которых трудовая активность будет прирастать. Существенным при формировании таких условий должно быть понимание, что прирост трудовой активности не обеспечивается мерами, направленными на приращение скорости реагирования на происходящие в процессе труда события и изменения. Увеличение скорости реагирования на события, совершающиеся в процессе труда, не изменяет характера действий субъекта трудовой деятельности, - характер этих действий остаётся пассивным, по сути. Трудовая активность как факт возможна при условии, что реагирование на изменения в процессе труда носит упреждающий характер, когда работник стремится предусмотреть влияние разного рода факторов, способных изменять ход процесса труда, для того, чтобы сделать протекание этого процесса наиболее эффективным с точки зрения цели этого процесса. Приращение трудовой активности означает, что подобного типа реагирование начинает носить всё более систематический характер.

Таким образом, понимание трудовой активности как одного из двух типов характера реагирования субъекта на совокупность текущих и возможных последующих событий, составляющих ход трудового процесса, в который интегрирован названный субъект, не только раскрывает суть противопоставления понятий трудовая активность и трудовая пассивность, но и определяет подходы формированию количественной оценки обозначенных явлений. Кроме того, такой подход даёт возможность сопоставления показателей уровня активности

* "после совершившегося" (латин.)

у разных субъектов процесса труда, а значит и формирования базы для принятия более взвешенных управленческих решений связанных с использованием трудовых ресурсов.

Список литературы.

1. Большая советская энциклопедия. 3-е изд. М.: Изд-во «Советская энциклопедия» 1969-1978.
2. Гайворонюк В.А. Система факторов мотивации трудовой активности персонала организаций. //Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск №10. Март 2007. <http://e-journal.spa.msu.ru/images/File/2007/Gajvoroniuk.pdf>
3. Гореликова-Китаева О.Г. Современные подходы к управлению организацией и трудовая активность работников // Вестник ОГУ 8 2004.
4. Ефанов Л.А. Повышение трудовой активности рабочего класса – главное направление совершенствования социалистического образа жизни. Автореферат дисс. ... канд. философ. наук. Харьковский гос. ун-т. 1984.
5. Котляр А.Э., Хоткина З.А. Общественно-трудовая активность женщин.// В сб. Трудовая активность населения.- М.: Мысль 1986.
6. Кузнецов К.И. Трудовая активность рабочего класса и пути её повышения. Автореф. канд. экон. наук.М., 1974. –22с.
7. Мамаева В.А. Трудовая активность женщин в условиях формирования рыночных отношений. Дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.07. Омск 1999. М.:РГБ, 2003.
8. Мозговой И.В. Повышение эффективности деятельности банков как целевая установка совершенствования системы стимулирования трудовой активности их работников. Автореферат дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.10. и 08.00.05. Ростов-на-Дону: РГЭУ (РИНХ), 2006.
9. Мухин С.А., Романова Г.И. Потенциальная и реальная трудовая активность.// Сб Трудовая активность: мотивация и стимулы: Межвузовский сб.научных трудов./Л.: Фин.эк. ин-т им.Вознесенского. 1991.
- 10.Ницше Ф. По ту сторону добра и зла: Сочинения.- М.: Изд-во Эксмо,2004.-848с.
- 11.Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда. М.: Экзамен. 2004. 416с.
- 12.Социальная активность трудящихся масс в условиях социализма. А.Г. Здравосмыслов и др.- М.:Политиздат. 1974.
- 13.Трудовая активность: мотивация и стимулы: Межвузовский сб.научных трудов./Ленингр. Фин.эк. ин-т им.Вознесенского. 1991.
- 14.Трудовая активность населения: Проблемы и пути решения: Сб. научных трудов. М.: Экономика. 1988.- 177с.
- 15.Хорошильцева Н. Исследование структуры мотивации специалистов при построении системы оплаты труда.// Корпоративный менеджмент. <http://www.cfin.ru/management/people/horosh.shtml>
- 16.Широкалова Г.С. Социальная активность: интерпретация понятия и проблемы социологического измерения (теоретико-методологический аспект). Дисс. Канд.философ наук. М.: Институт социологических исследований АН СССР 1984. М.: РГБ 2006.
- 17.Экономический словарь./ Под ред.А.И.Архипова.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. 2006.- 624с.