

Новичкова Галина Александровна

кандидат философских наук,  
старший научный сотрудник  
Института философии РАН

## ФИЛОСОФСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ТРУДА

### Аннотация:

*В статье предложен анализ проблемы труда в современной концепции, которая акцентирует внимание на раскрытии и выявлении особенностей труда как одной из основных граней человеческого бытия и одной из необходимых ценностей человека, возникающей под влиянием социальной структуры общества. Новизна и выводы статьи заключаются в исследовании философского подхода Питера Сенге, которым разработана теория перехода от структурного труда к самоорганизующемуся. На данном этапе развития постиндустриального общества этот переход неизбежен в своем осуществлении: он вызван временем и должен привести к более продуктивному и развитому социуму.*

### Ключевые слова:

*философия, человек, общество, структурный труд, самоорганизующийся труд, системное мышление, инструментальные модели, общее видение проблем труда, метаноия, личностное самосовершенствование, групповое обучение.*

Novichkova Galina Aleksandrovna

PhD in Philosophy, Senior Research Associate,  
Institute of Philosophy,  
Russian Academy of Sciences

## PHILOSOPHICAL JUSTIFICATION OF LABOR

### Summary:

*The article discusses the problem of labor in the contemporary interpretation, which focuses on the identification of features of the labor as one of the main dimensions of human life and one of the essential human values, arising under the influence of social structure of the society. The research relevance and outcomes are concerned with the study of the philosophical approach of Peter Senge, who developed the theory of transition from the structured work to the self-organized one. At the present stage of post-industrial society development, this transition is inevitable in its implementation: it is determined by the current epoch and should lead to a more productive and developed society.*

### Keywords:

*philosophy, people, society, structured labor, self-organized labor, system thinking, instrumental model, comprehensive understanding of the problems of labor, metanoia, personal self-improvement, group training.*

В основу исследования положена главная идея обоснованности одного из многих важных, неисчерпаемых источников всех ценностей, значимых и актуальных тем на данном этапе развития постиндустриального общества – труда. В постиндустриальном обществе тема труда не только нуждается в обсуждении, но и привлекает к себе внимание философов из-за своей необходимости и дискуссионности во все времена, потому что человек – разумное животное, и, живя в социуме, он должен трудиться для удовлетворения своих потребностей в питании, жилище, одежде. Человеку нужна работа, чтобы обеспечить средства для жизни. Ханна Арендт определяет человека как «работающее животное», или «трудовое животное». «В понятии работающего животного, animal laborans, – в отличие от крайне проблематичной дефиниции человека как разумного животного, animal rationale, – животное, отвечая сути дела, стоит на переднем плане. Если человека определяют как работающее животное, то он действительно не может быть ничем существенно другим, чем животное, в лучшем случае высшее из родов животных, населяющих землю» [1].

Тема труда обосновывалась и изучалась многими философами. Концепции труда являются одной из основных тем для философов, посвятивших этой проблеме немало внимания и внесших в понятие труда свое видение данной темы. Решение этой проблемы они искали в наблюдении за реальностью. В прошлом и особенно в настоящее время сделано немало впечатляющих теоретических открытий, которые заставили исследователей по-новому задуматься над проблемой труда. Поэтому философы обратили внимание на тот факт, что, прежде чем пользоваться понятием труда, следует детально осознать, что же такое труд и определить его суть.

В философской энциклопедии предложено следующее определение труда: «Труд – целесообразная деятельность человека, рассмотренная 1) под углом зрения обмена человека с природой – в таком случае в труде человек при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей; 2) под углом зрения социально-исторической ее формы. В таком случае он предстает в социальных утопиях как преходящая форма деятельности. Труд есть "...вечное естественное усилие человеческой жизни, и потому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а, напротив, одинаково общ всем ее общественным формам"» [2].

Тема труда многогранна и неисчерпаема, но мы рассмотрим современное философское обоснование труда, опираясь на изыскания П. Сенге, современного американского мыслителя, получившего мировое признание благодаря его разработкам в области труда. Современное понимание труда требует перестройки мыслительной деятельности участников трудового процесса. За отдельными проблемами труда можно увидеть комплекс проблем, решаемых в сочетании, то есть нужно за «деревьями видеть лес». Как понять это высказывание мыслителя? Оно означает, что за неосновными проблемами, изобилующими в производстве, следует видеть главные.

Рассматривая труд как уникальную категорию человеческого бытия, было бы целесообразно в начале статьи обсудить идеи некоторых видных философов XX–XXI вв. о труде и исследовать их научные разработки, касающиеся этой проблемы. Прежде всего предлагается исследовать размышления Карла Ясперса об изучаемом вопросе. Он определяет сущность труда трояким способом. Труд включает в себя простые моменты. Во-первых, выступает как затрата физических сил, когда человек для удовлетворения своих потребностей тратит немало усилий, которые его утомляют, и ему требуется много сил для их восстановления. Во-вторых, включает в себя планомерную или целесообразную деятельность. Эта деятельность человека осуществляется с определенной целью и намерением ее достижения. Такая трудовая деятельность человека отличает его от животного. В отличие от животного человек как разумное существо «не может удовлетворить свои потребности только через сознательное и заранее планируемое опосредование. Это опосредование происходит через труд.

Животное в силу инстинкта пожирает и уничтожает; труд производит орудие, создает нечто постоянное, продукты, творение. Уже орудие порывает непосредственную связь человека с природой. Перерабатывая предмет, оно предохраняет его от уничтожения» [3]. В-третьих, труд выступает как основная грань человеческого бытия, так как труд создал человека. Труд преобразует мир природы в мир человека. Мир человека всегда создается только совместным трудом людей. Совместная трудовая деятельность приводит к разделению труда, так как труд складывается из различных операций и от разделения труда зависит жизнь людей. Такое понимание разделения труда было также присуще Георгу Вильгельму Фридриху Гегелю, а Карл Маркс и Фридрих Энгельс разработали в более подробном и убедительном виде понимание разделения труда в своей теории, «имеющей эпохальное значение».

Ясперс, анализируя понятие труда, придерживается мысли, что желание работника трудиться обусловлено осознанием того, что он проникает в свою среду. «Трудящийся познает самого себя в зеркале того, что им произведено. Его охватывает радость от ощущения, что он живет общей жизнью с другими людьми в сообща построенном ими мире, участвует в создании чего-то прочно существующего» [4]. Немецкий философ приходит также к пониманию того, что в труде заложен гораздо больший смысл, чем тот, который был перечислен выше. И Гегель эту мысль Ясперса подтверждает высказыванием о «религиозной деятельности, создающей благочестивые деяния, предназначенные не для достижения конечной цели. ... Подобная деятельность и есть здесь культ как таковой. ... Эта деятельность, смысл которой в чистом созидании и в непрерывности, есть сама своя цель и поэтому не может быть приостановлена.

Труд как деятельность проявляет себя в многообразии форм – от простого движения тела в танце до колоссальных, превосходящих все наши представления памятников. ... Все эти творения также относятся к сфере жертвенности. ... Деятельность как таковая вообще есть не что иное, как отказ от чего-либо, но уже не от внешних вещей, а от внутренней субъективности. ... В этом созидании жертва носит характер духовной деятельности, и в нем содержится напряжение, которое в качестве отрицания особенного самосознания удерживает заключенную во внутренних глубинах и в представлении цель и создает для содержания внешнее выражение» [5]. С абсолютной уверенностью можно сказать, что приведенная цитата Гегеля наводит на мысль о том, что значение и возможности труда неисчерпаемы, но в современное время они еще недостаточно раскрыты.

Другой представитель немецко-американской философии XX в. Эрих Фромм обозначил взгляды на значение понятия труда в отчужденном обществе, поскольку эта проблема является чрезвычайно важной не только для современного постиндустриального общества, но особенно для любой попытки создать будущее здоровое общество, которое пытался построить Фромм. Идеи Фромма о труде тождественны идеям Ясперса, но он исследовал проблемы труда, рассматривая их с психологической точки зрения. Труд – это источник формирования социального характера людей, который возникает также под воздействием социальной структуры общества. Вникая в суть человеческого общества, философ приходит к мнению, что человек вынужден работать, чтобы самому выжить в этом простом и отчужденном мире. Под отчуждением философ понимал такой способ восприятия, при котором «человек ощущает себя как нечто чуждое. Он становится как бы отстраненным от самого себя. Он не чувствует себя центром своего мира, движением своих собственных действий, напротив, он находится во власти своих поступков и их последствий, подчиняется или даже поклоняется им. Отчужденный человек утратил связь с самим собой, как и со всеми другими людьми. Он воспринимает себя, равно как и других, подобно

тому, как воспринимают вещи – при помощи чувств и здравого смысла, но в то же время без продуктивной связи с самим собой и внешним миром» [6].

Труд, будучи активной деятельностью, способствует оживлению продуктивной связи человека с самим собой и его внешним миром. Произведенный трудящимся товар служит связующим звеном не только между людьми, пользующимися результатами своего труда, но и их внешним миром, который обогащается, развивается, преобразуется, совершенствуется под влиянием общего труда людей. Для человека труд – это не только неизбежная необходимость, он «высвобождает его из природы, ...создает человека как социальное и независимое существо. В процессе труда, то есть в процессе формирования и изменения внешней природы, человек формирует и изменяет самого себя. Он выходит из природы, подчиняя ее себе, развивает свои способности, разум, чувство прекрасного. Он обособляет себя от природы, от изначального единства с ней, в то же время вновь объединяет себя с ней же как хозяин и ее создатель. Чем больше совершенствуется его труд, тем совершеннее его индивидуальность» [7]. На процесс рождения самого себя большое влияние оказывает труд, и под его воздействием человек изменяется в лучшую сторону: становится умнее, успешнее, добрее, милосерднее, честнее. В процессе труда, то есть в процессе формирования и изменения внешней среды, человек формирует и изменяет себя, становится совершеннее.

Человек в течение всей своей жизни, используя природу в созидательных целях, не должен уничтожать ее варварски, а должен приумножать, возвращать и подпитывать ее, развивать свое творческое мастерство и созидательность, должен быть строителем, помощником природы, а не бездумным ее потребителем и разрушителем. Следует преобразовывать природу с помощью положительного разума и профессионального умения. Залог жизненного успеха человека в общении с природой формируется под девизом «Не навреди природе», и тогда ее природные ресурсы будут служить ему долго и продуктивно. В постиндустриальном обществе отношения между природой и людьми должны строиться не на эксплуатации, а на сотрудничестве, приносящем пользу как человеку, так и природе.

Труд на протяжении веков подразделялся на физический, умственный и творческий и т. д. Труд – это полезная деятельность, он также приносит глубокое удовлетворение, удовольствие, хорошее настроение, способствует появлению возвышенных чувств. В процессе труда формируется такое состояние трудящегося, при котором при благоприятных условиях положительные результаты и открытия случаются чаще. Чарльз Райт Миллс выразил следующее суждение о творческом труде ремесленников: «В труде нет никаких скрытых мотивов помимо изготавливаемого продукта и процесса его созидания. Детали ежедневной работы полны значения, потому что в уме работника они не отделены от процесса труда. Работник свободен проконтролировать собственные трудовые действия. Поэтому ремесленник способен учиться у собственной работы, а также использовать и развивать свои способности и умения в ходе ее выполнения. Между работой и игрой, трудом и культурой нет разрыва. Способ, каким ремесленник обеспечивает себе средства к жизни, определяет и заполняет собой весь его образ жизни» [8]. Анализируя высказывания Миллса, следует отметить, что труд лишен внутренней для субъекта цели, но имеет внешнюю цель, например в виде запросов и потребностей индивида, общества и цивилизации. Если внутренняя цель труда проявляется у трудящихся в форме наслаждения, удовольствия, удовлетворения работой, то это означает, что в труд вносятся элементы творческой или игровой деятельности.

Приводя рассуждения Миллса о труде и игре как основных гранях человеческого бытия, следует упомянуть в этой связи размышления Канта о детской игре и работе. Детская работа и игра – взаимообогащающие и вытекающие друг из друга виды деятельности. В игре ребенок развивается многосторонне. Ребенок до 6 лет воспринимает игрушку как живую, и ему надо относиться к ней бережно. Философ подразделяет физическую культуру детей на свободную и школьную (или принудительную). «Свободная является лишь игрой, школьная, наоборот, представляет серьезное дело; свободная есть та, которая должна проявляться в питомце всегда, а при школьной он как бы находится под известным принуждением. Можно быть занятым во время игры – это называется заниматься на досуге, но можно быть занятым по принуждению, и это называется работать. Школьное обучение должно быть для ребенка работой, свободное – игрой» [9]. Итак, ребенок учится жизни, играя: играя с куклами, ребенок проигрывает общение с людьми, копируя поведение своих родителей; собирая кубики, он шлифует свои строительные навыки и усваивает принципы геометрии пространства; качели дают ребенку чувственное понимание маятников и рычагов. Общаясь с этими игровыми материалами, ребенок постигает реальность. Итак, игра – это хороший способ обучения детей.

С возникновением современного способа производства значение и функции труда основательно изменились. Труд стал отчужденным от трудящегося человека, разделенным на различные процессы. Например, если рассмотреть производство кошельков на московской кожаной фабрике «Галант», то мы увидим, что сначала закройщик кроит кошелек, футлярщик загибает края кошельков. От его профессиональной работы зависит создание их правильной формы. Затем следующий работник прошивает кошелек на швейной машине, другой работник ставит замок,

кнопки или заклепки на уже почти готовую вещь. Работник выполняет отдельную операцию в высокоорганизованном процессе производства, он не участвует в изготовлении всех видов работ от самого начала до самого конца. Эта процедура непроизводительна и непродуктивна и требует большей затраты времени. Работник, участвующий в процессе производства, занимает то место, на которое он поставлен, и выполняет задачи, стоящие перед ним. Круг его трудовой деятельности ограничен. И это доказывает приведенный выше пример. Это связано с тем, что работник не участвует в организации всего трудового процесса и тем более в управлении им, поэтому он не является активным субъектом производства. На притупленность активности работника также оказывают влияние машины, внедренные в производство. «Отношение рабочего к труду – это результат всей социальной организации, частью которой он является. Будучи “нанятым”, он перестает быть активным действующим лицом и ни за что не отвечает, кроме надлежащего выполнения порученной ему некоторой отдельной части трудового процесса, и мало в чем заинтересован, кроме того, чтобы принести домой достаточно денег для содержания самого себя и семьи. Ничего большего от него не требуют. Он – часть арендованного капиталом оборудования, и его роль и функция определяются именно этим качеством – быть частью оборудования» [10].

История трудовой практики, по мнению Фромма, свидетельствует: чтобы работник стал активным действующим лицом в производстве, необходимо создавать трудовые общины, способствующие прогрессивному устройству, в котором будут стерты различия между работодателем и рабочими. Рабочие и служащие трудовой общины должны стремиться не только к лучшей экономической организации предприятия, но и к установлению новых общих уважительных и добропорядочных отношений между ними, так как среди рабочих много сторонников разных религиозных и политических убеждений. Цель трудовой общины состоит не в повышении производительности труда и не в увеличении заработной платы, а в создании нового стиля жизни для рабочих, который не только повышает профессиональный уровень рабочих, но также укрепляет и улучшает их моральный дух. Они становятся активными участниками жизни фабрики и общества. «Осуществляется переход от цивилизации предметов к цивилизации личностей, вернее даже к цивилизации межличностной динамики» [11].

К сожалению, недостижимой мечтой является идея Фромма о привлечении рабочих к управлению производством, потому что по законам экономики двигателем развития производства является получение прибыли и присвоение ее акционерами, вложившими свой капитал в развитие производства, а не распределение прибыли непосредственному создателю ее, рабочему, в которой он доли не имеет. При капитализме экономика основана на наемном труде, или «наемном рабстве». Справедливо писал Д. Коул, что «наемное рабство будет существовать, пока существует человек или институт, господствующий над другими людьми, ему придет конец, когда рабочие научатся ценить свободу выше своего благополучия» [12]. Принудительный труд не вырабатывает творческого отношения к труду. Итак, труд – не только деятельный процесс, но и процесс внутреннего переживания, когда создается чувственный порыв, достигается состояние высшего напряжения чувств, перерастающее в творчество, свойственное только свободному человеку, обладающему творческой свободой.

Исследуя философское видение труда Ясперсом и Фроммом, перейдем к рассмотрению современного философского обоснования труда. Представитель современной мыслящей плеяды ученых П. Сенге, дальновидный мыслитель, обладающий философским сознанием, обосновывает новое современное понимание трудовой деятельности, изложенное им в книге «Пятая дисциплина. Искусство и практика самоорганизующихся организаций». Он стремится через обучение и благодаря ему изменить отношение работника к труду и превратить труд в более полезную и плодотворную деятельность на земле. Процесс труда подготавливается и формируется прежде всего обучением. Труд и обучение выступают как два родственных начала одного большого процесса изменения, улучшения, совершенствования индивида, а следовательно, и мира. Постигание процесса взаимопроникновения и взаимосвязи труда и обучения – профессиональная цель философов, рассматривающих труд и обучение как единое, неразрывное целое, приводящее к обновлению труда и, следовательно, к лучшему обществу.

Представим себе один пример из жизни простого безработного человека. Некто безработный стремится устроиться на работу, расположенную недалеко от его дома. Этим местом работы оказывается фабрика «Галант» по производству кожаных изделий. Велико желание работать у безработного, чтобы содержать себя и своих престарелых родителей, но, к сожалению, у него нет никакой профессии. Устроившись на фабрику, сначала человек оформляется в качестве ученика к наставнику производства, который имеет большой производственный стаж и высококлассно владеет методами работы. Наставник обучает ученика, передает ему свои методы, принципы, приемы работы, и от того, насколько профессионально наставник обучит и заинтересует ученика работой, зависит желание ученика обучаться профессиональному мастерству дальше и из ученика превратиться в профессионала. Приведенный пример служит доказательством того, что американский мыслитель с помощью выработанной им теории труда настаивает на том, что

без эффективного обучения процесс труда не будет столь стремительно развиваться, что приведет к застою производства, и никакого технологического движения в промышленном производстве не произойдет. Труд и обучение – два двигателя прогресса общества, что доказывает учение П. Сенге о труде. Надо полагать, что «человек – труд – обучение» – триада человеческого бытия, ведущая к прогрессу социума.

Рассуждая о прогрессе социума, связанном с трудом, нельзя не упомянуть размышления классика теории труда К. Маркса. Труд представляет собой многосложное, многоуровневое явление, поэтому анализировать его необходимо с самых различных позиций. К. Маркс, исследуя труд как комплексное социальное явление, выделяя его характерные черты, которые выражаются им в понятиях «труд вообще», «абстрактный труд». Он убедительно доказал, что без такого исследования невозможно глубоко раскрыть не только социально-специфические черты труда, но и его конкретно-исторические особенности. «Процесс труда, – писал К. Маркс, – как мы изобраили в простых и абстрактных его моментах, есть целесообразная деятельность для созидания потребительских стоимостей, присвоение данного природой для человеческих потребностей, всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой, вечное естественное условие человеческой жизни, но потому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а, напротив, одинаково общ всем ее общественным формам. Потому у нас не было необходимости в том, чтобы рассматривать рабочего в его отношении к другим рабочим. Человек и его труд на одной стороне, природа и ее материалы – на другой, – этого было достаточно» [13]. К. Маркс также писал, что «труд, который есть не что иное, как абстракция, и как таковой не существует, – производительная деятельность человека вообще, посредством которой он осуществляет обмен веществ с природой, не только лишенная всякой общественной формы и определенного характера, но выступающая просто в ее естественном бытии, независимо от общества, отрешенно от каких бы то ни было обществ и, как выражение жизни и утверждение жизни, общая еще для естественного человека и человека, получившего какое-либо общественное определение» [14].

Для ясного понимания социальной сущности субъекта труда отметим, что многое разъясняет полемика К. Маркса с Дж.Р. Мак-Куллохом. Взгляды Дж.Р. Мак-Куллоха на труд не представляют особого интереса для нас, но они важны как своеобразный фундамент построения взглядов К. Маркса. Исходя из означенной выше полемики, можно судить и о марксистском понимании сути субъекта труда. «Труд, – писал Дж.Р. Мак-Куллох, – можно с полным правом определить как любой такой вид действия или операции – все равно выполняется ли он человеком, животным, машинами или силами природы, – который направлен на то, чтобы вызвать какой-нибудь желаемый результат» [15]. Нетрудно догадаться, что у Дж.Р. Мак-Куллоха нечетко обозначено понятие субъекта труда. По Дж.Р. Мак-Куллоху, «операция», «желаемый результат», действительно «все равно», что объясняется субъектом – человек ли, животное, машина. К. Маркс, полемизируя с Дж.Р. Мак-Куллохом, показывает, что при таком подходе качеством субъекта труда можно наделять не только активную силу трудового процесса, но и что-то другое, что связано с трудом. Он пишет: «По существу дела это в такой же степени относится к сырью. Шерсть подвергается физическому действию или физической операции, когда она впитывает красящее вещество. Вообще, ни на какую вещь нельзя оказывать физического, механического, химического и другого действия с целью вызвать какой-нибудь желаемый результат без того, чтобы вещь не реагировала сама. Следовательно, она не может подвергаться обработке, не работая, не трудясь сама» [16]. Другими словами, у Дж.Р. Мак-Куллоха труд оказывается весьма нечеткой характеристикой, относящейся ко всем произведенным компонентам труда, а само понятие субъекта труда теряет всякий смысл.

Исследовав основные идеи К. Маркса о труде и обозначив идею П. Сенге о неразрывности существования труда и обучения, следует перейти к рассмотрению идеи Сенге о внедрении и укоренении в повседневную жизненную практику основных обучающих дисциплин. О них более подробно речь пойдет дальше.

Идея об обучающих дисциплинах привела к созданию Центра организационного обучения (Center for Organizational Learning) в МТИ в 1991 г. Центр был основан консорциумом таких компаний, как Ford, Federal Express, Intel, Shell Oil и т. д. Они представляют разные отрасли промышленности, совершенно различные традиции и культуры. Пристальное внимание к обучающимся организациям было связано с тем, что прогрессивно мыслящим людям стало ясно: традиционные методы производства нуждаются в новой трактовке. Обучающаяся организация открывает множество идей, которые так необходимы обществу на данном этапе развития. Важно, чтобы идеи не пропадали в обыденной жизни, а создавался «способ обеспечения долговременного влияния новых идей “обучающейся организации” – это значит заложить в ее основу вдохновляющую совокупность идей и интеллектуальных инструментов» [17]. Что же обучающаяся организация дает слушателям? Она дает то, что «философы называют “телеологическим объяснением” (от греч. telos – цель, задача), то есть понимание того, чем мы пытаемся стать. Общее понимание цели вырабатывает общее предназначение, связанное с чувствами единства и оправданностью

жизни» [18]. Сама цель, поставленная в процессе труда, толкает человека вперед и делает любой труд осмысленным, важным и необходимым, как воздух для работы легких. К поставленной цели необходимо стремиться и достигать ее во что бы то ни стало. Без цели, поставленной человеком, его жизнь становится бессмысленной, вялой и быстро завершается. Только цель удерживает человека «на плаву», потому что ее достижение приводит личность к более совершенному состоянию. «Главная цель обучающейся организации – это создание инструментов и процедур, которые смогли бы помочь в концептуализации представления о делах и проверке идей на практике. Люди на всех уровнях организации должны участвовать в создании цикла мышления, действий, оценки и размышления. Без этого никакое обучение не имеет ценности» [19]. Внимание, обращенное к самоорганизующимся обучающимся организациям, ведет к решительным изменениям традиционной западной культуры и к комплексному подходу в изучении труда.

Практика жизни доказывает, а П. Сенге подтверждает, что традиционные методы развития производства требуют обновления. Мыслитель склонен полагать, что именно бизнес является центром обновления, и приходит к мысли о создании трудовых организаций нового типа, децентрализованных и неиерархических, нацеленных не только на успех, но также на рост благополучия и компетентности работников. Он формулирует радикальные философские принципы корпораций, основанные на ценностях свободы и ответственности. Идеи о духе ответственности и свободы, выработанные мыслителем, приводят к более эффективному и плодотворному труду. Им создается плавный переход от структурного труда, который используется в современной промышленности, к более успешному, самоорганизующемуся. При структурном труде работнику дается инструкция, как он должен выполнять работу, и он безукоризненно исполняет предложенную ему инструкцию, выработанную начальством, не используя свои творческие способности в трудовом процессе. При таком труде у работника отбивается всякий порыв к творчеству и изобретательности. Такой труд превращает его в придаток машины, послушно выполняющий инструкцию. Самоорганизующийся труд – это такой труд, где приветствуется личная инициатива, творческий подход к труду, где работник по собственной инициативе, самостоятельно выбирает набор принципов, методы работы, логистику и другие приемы для успешного выполнения работы. Работник, пользующийся методами самоорганизующегося труда, свободен от инструкции. Его свободный труд становится производителем творческого, эффективного и более успешного труда.

Философские принципы свободы и ответственности можно подтвердить следующим примером. Один водитель большой компании не пользовался картой маршрута, выработанной компанией, а выбрал свой маршрут доставки продуктов, прибегая к объездным дорогам вместо указанных компанией магистралей. Он сэкономил свое время и деньги компании и увеличил ее прибыль. Водитель своим поведением вел себя как хозяин компании и ответственно подходил к своей работе. А для того, чтобы сотрудники вели себя как хозяева и выполняли свою работу хорошо, добросовестно и ответственно, компания должна доверять им и поощрять их поведение. Компания предложила сотрудникам стать ее акционерами, то есть сотрудникам предоставлялось право покупки акций компании по твердой цене. Создается возможность для работников чувствовать себя совладельцами компании, так как они получают денежные стимулы от владения акциями. Компания создает для сотрудников такую производственную среду, в которой уделяется внимание не одному человеку, а всей команде, то есть работа должна быть слаженной и хорошо выполняться всей командой. На своем рабочем месте сотрудник должен быть инициативным, изобретательным и ответственным, что поможет ему сделать работу более интересной, привлекательной и полезной.

Осуществление такого плавного перехода от структурного труда к самоорганизующемуся происходит под влиянием самоорганизующихся организаций. Самоорганизующаяся организация развивает системное мышление и интеллектуальные модели, чтобы добиться успеха в труде. Важно отметить, что самоорганизующаяся организация заменяет догмы, действующие в структурном труде – «управление, организация и контроль» – на новые догмы, выдвигающие на первое место общее видение проблем производства, ценность и интеллектуальные модели, работающие в самоорганизующемся труде. Самоорганизующаяся организация буквально означает «обучаться и практиковаться постоянно на протяжении всей жизни». Только при непрерывном потоке обучения можно добиться целей и успехов в созидании новой жизни. Под самообучающимися организациями понимаются различные компании, направленные на обучение, в которых происходит решительное изменение традиционной западной культуры производства.

В настоящее время происходит глобальное переустройство мировой экономики. В современном обществе именно бизнес способен предложить людям возможности жить иначе или лучше. Бизнес как активная деятельность обладает огромным потенциалом и возможностями для решения множества общественных проблем, сосредоточенных в производстве. Действительно, пришел век обновления и реорганизации трудовой деятельности. Это обновление связано с тем, что в быстроразвивающемся мире поощряется взаимозависимость мировых рынков и корпораций, каждого от всех и всех от каждого, а также большой рост потребления товаров и услуг, загрязнение окружающей среды, растущая дезинтеграция и неуправляемость процессов,

происходящих в мире. Эти недуги общества представляют собой беспрецедентную угрозу для будущей жизни людей и требуют изменений. Поэтому следует многому научиться, чтобы успешнее управлять миром и привести его к лучшему состоянию.

Главная идея работы «Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций» состоит в том, чтобы не только радикально переустроить трудовую организацию и отношение к труду, но и изменить способ мышления людей и взаимодействия с другими людьми, что приведет к изменению политики и практики промышленного развития. Правильно полагать, что с изменением внешнего мира люди также изменяются. О новом типе человека рассуждали многие философы: М. Бубер, Э. Фромм и П. Сенге в своем фундаментальном труде. Нельзя не согласиться с философами в том, что одновременно заняться радикальным изменением наших внутренних интеллектуальных моделей. «Радикальное изменение организации труда неизбежно ведет к переопределению должностных инструкций и к новым требованиям к мастерству и изменениям работников, а для этого нужны люди нового типа» [20]. Как нам представляется, без людей нового типа не добиться структурных изменений в новом быстроразвивающемся мире. Этот новый тип людей формируется под влиянием обучения, направленного на создание нового отношения к труду.

Новый тип человека формируется обучающейся организацией, процесс обучения в которой строится на пяти дисциплинах и умениях. Пять дисциплин должны развиваться в единстве и целостности, в ансамбле с другими дисциплинами. Любопытным представляется тот факт в разработанной П. Сенге теории труда, что если соединить воедино пять обучающих дисциплин и умений, то получится не обучающаяся организация, а «новая волна совершенствования и экспериментирования». Проведем параллель между обучающимися организациями и инженерным открытием, таким как космический корабль. Это открытие стало называться технологическим, а П. Сенге сделал прорыв в области труда, разработав обучающуюся систему, способную изменить мышление человека труда. Никто из современных ученых, кроме П. Сенге, не смог разработать новый подход к пониманию труда в современном контексте. Но поскольку речь идет об обучающихся организациях в теории труда П. Сенге, то следует рассуждать не о технологиях, а о дисциплинах, которые также можно отнести к новой разработке в области труда. Под обучающими дисциплинами понимается «не принудительный порядок» или «средства наказания», но совокупность теории и методов; их нужно усвоить, ими нужно овладеть и их нужно использовать на практике. Это путь развития, направленного на приобретение определенных умений и способностей. Идет ли речь об игре на скрипке или о составлении программ, у некоторых оказывается к этому особый дар, но настойчивое учение может в каждом развить изрядное искусство и умение» [21].

В обучающейся организации приветствуется и поощряется групповое, коллективное обучение. Суть группового обучения составляют следующие дисциплины: 1) личностное самоусовершенствование, 2) размышления об интеллектуальных моделях, 3) создание общего (ненавязанного) видения проблем, возникающих в производстве, 4) групповое или коллективное обучение, 5) системное мышление.

Пятой дисциплиной обучающейся организации является системное мышление. Системному мышлению посвящена фундаментальная книга П. Сенге. Принято считать, что системное мышление есть коллективный процесс, приводящий к выработке общего решения, в котором участвуют люди, участвующие в единой трудовой деятельности. Новая идея, разработанная П. Сенге, – это системное мышление и интеллектуальные модели. Системное мышление называется самой главной дисциплиной из всех дисциплин обучающейся организации, которая способна объединить все другие дисциплины. К системному мышлению применимо понятие «метанойя» – изменение сознания, или, другими словами, обучаясь, люди повышают свой творческий потенциал, который способен изменить как себя, так и трудовую деятельность человека и его внешний мир. Слово «метанойя» передает глубокий смысл слова «обучение», поскольку обучение предлагает фундаментальное изменение сознания. Этот сдвиг сознания, или «метанойя», был детально исследован философом-экзистенциалистом М. Бубером.

Системное мышление приравнивается к искусству и определяется следующим образом: «Искусство системного мышления заключается в способности видеть за многообразием деталей, влияний и взаимодействий, которыми так богата реальная трудовая действительность, трудно распознаваемые сложные структуры. Сущность системного мышления состоит в умении разглядеть структуры и закономерности (шаблоны) там, где другие замечают только события и силы, на которые нужно реагировать. Фундаментальной проблемой всех фирм является неспособность видеть за деревьями лес» [22]. Приведенная цитата говорит о том, что участники трудового процесса в сложившихся производственных ситуациях должны видеть порождающие изменения глубинные структуры, сложившиеся в производстве. Системное мышление можно назвать инструментом упорядочения сложных систем и раскрытия причин и методов решения проблем. «Овладение такими базовыми архетипами, как рост и недостаточность капиталовложений, является первым шагом в развитии способности видеть сразу и лес, и деревья, то есть как детали, так и

общую структуру. Но без этого вы не можете адекватно ответить на вызов, бросаемый сложностью процесса и изменениями» [23]. Таким образом, системное мышление необходимо для того, чтобы различать структуры, образующие основу как сложных производственных, так и непростых житейских ситуаций. Для этого системное мышление предлагает язык, начинающийся с перестройки нашего мышления. Это язык архетипов, или системных архетипов.

Мы не будем подробно заниматься описанием видов системных архетипов (принципов рычага, подмены рычага, пределов роста, обратной связи, подмены невиденной проблемы, роста и недостаточных капиталовложений и т. д.), а ограничимся только их перечислением. Перечисленные «архетипы помогают нам видеть все большее число причинно-следственных циклов, образующих наш повседневный мир. Со временем это позволит нам мыслить и действовать более системным образом, но только отметим, что системным мышлением необходимо овладеть, чтобы различать структуры, образующие основу сложных ситуаций» [24].

Итак, системные архетипы рождаются системным мышлением, и оно – это новый поход к мышлению, при помощи которого люди начинают видеть механизмы обратной связи и овладевают системными архетипами. Процесс решения непредвиденных, даже непредсказуемых структур, или ситуаций, освобождение от них, способность или умение управлять ими и изменять их начинается с понимания структур, внутри которых действуют участники трудового процесса. Но некоторые структурные процессы, или ситуации, возникают снова и снова. Эти типичные структуры, или архетипы систем, представляют собой ключ к умению опознавать действующие структуры, системные архетипы. Их можно сравнивать с основными высказываниями языка или простыми историями, которые повторяются неоднократно. Некоторое количество системных архетипов представляет в сжатом виде все многообразие трудовых ситуаций и выражается в короткой фразе, например «все опять возникает вновь», которая подразумевает под собой, какие меры должны предпринять участники трудового процесса для избежания возникших проблем в производстве.

Одной из дисциплин обучающейся организации является личностное совершенствование. Как известно, люди – это трудовая капитал любого производства, и в бизнесе действующей силой являются также люди. Можно прийти к выводу, что если работник на производстве не стремится к личностному росту и технологическому развитию, то не будет никакого роста, увеличения производительности и технологического развития. Любая трудовая организация, корпорация, компания или просто научное учреждение имеют силы в воплощении в жизнь своих целей только благодаря своим служащим, которые успешно обучаются во благо общего дела. «Путь личного совершенствования предполагает развитие некоего умения, “мастерства” в отношениях с вещами и людьми, но не в смысле доминирования или господства (англ. master – хозяин, господин, но и мастер, то есть художник). Речь идет об особом уровне искусности, умения. Мастер-ремесленник не господствует над глиной или нитками, но из-под его рук выходят совершенные керамические изделия или ткани. То же и в отношениях с людьми. Это особый уровень умения, проявляемого во всех аспектах жизни – личной и профессиональной» [25].

Личное самоусовершенствование способствует более ответственному отношению к работе. Оно также содействует более усиленному переходу от структурного труда к самоорганизующемуся или, как утверждает Даниель Янkelович, происходит переход от «инструментального» к «сакральному» пониманию повседневного труда. Он использует слово «сакральный» не в религиозном, а в социологическом значении: люди или объекты ценны не только своей полезностью, но и своим творческим отношением к труду. Для людей, наделенных способностью к личностному самоусовершенствованию, общему видению проблем производства и общих интеллектуальных моделей деловой ситуации, сочетание трех дисциплин обучающейся организации приводит к успеху в труде. Но если люди, выступающие в роли участников трудового процесса, не имеют способности достичь общего видения проблем производства и общих интеллектуальных моделей деловой ситуации, то они терпят крах в бизнесе. Все три дисциплины: личное самоусовершенствование, общее видение проблем производства, интеллектуальные модели деловой ситуации – сочетаются вместе и дополняют друг друга. В обучающейся организации для личного самоусовершенствования нужны следующие умения: 1) системно видеть и понимать мир, 2) размышлять о непредвиденных предпосылках, которые могут произойти, 3) уметь слушать других участников трудового процесса, 4) излагать свои мечты и цели другим, 5) внимательно относиться к тому, как другие видят мир, и если это другая точка зрения, то учиться у них.

Другой дисциплиной обучающейся организации являются интеллектуальные модели, о которых веками размышляли философы, постоянно возвращаясь к платоновской метафоре пещеры. Выразительным примером интеллектуальной модели стал рассказ «Новое платье короля». Поданным государством король представлялся добродетельным государем, заботившимся о благосостоянии своих подданных. Такова была интеллектуальная модель короля. В реальности интеллектуальная модель короля не отвечала требованиям и мечтам сограждан государства. Этот рассказ стал классическим примером не о людской глупости, а об интеллектуальной модели, застилавшей глаза людей. Итак, мы видим мир через призму интеллектуальных моделей.



Системное мышление неэффективно без интеллектуальных моделей, которые, безусловно, дополняют и действуют в сочетании друг с другом, потому что одна устремляет свои силы на построение и выявление продуманных гипотез, а другая способствует изменению и корректировке гипотез с целью выявления серьезных причин, возникающих в процессе производства. Поэтому системное мышление и интеллектуальные модели очень важны в сфере труда. Разрешению любой проблемы способствует выработка определенной интеллектуальной модели, используемой для решения производственных проблем. Если у участников трудового процесса возникают проблемы в создании интеллектуальных моделей, то цель обучающейся организации состоит в том, чтобы «снабдить любого, кто столкнулся с некой конкретной проблемой, наилучшей интеллектуальной моделью. И все усилия подчинены тому, чтобы выработать наилучшие модели, которые смогут помочь в принятии наилучших решений» [26].

Следующей дисциплиной обучающейся организации является создание общего, коллективного (ненавязанного) видения проблем, возникающих в производстве. Что же такое общее, коллективное видение проблем? Понимать эту дисциплину нужно так, что «без использования системного мышления дисциплина создания общего, коллективного видения обречена на неполноценность. Видение – это картина того, что мы хотели бы создать. Системное мышление объясняет, как нам удалось создать, что имеем сейчас» [27].

Последняя дисциплина – это групповое, коллективное обучение. Оно является одной из основных идей в построенной теории труда Сенге, который настаивает на том, что следует обучаться производственным умениям не в одиночку, а группой, потому что коллективный умственный потенциал обучающейся группы выше, чем у любого ее участника. В групповом обучении возникает общность целей, совместное видение проблем и понимание того, как взаимно дополнять и превращать усилия каждого в усилие всех.

Все виды обучающих дисциплин характеризуются следующим: «Системное мышление, в свою очередь, нуждается в умениях и дисциплинах, позволяющих строить новое видение, вырабатывать интеллектуальные модели, организовывать групповое обучение и поощрять личное мастерство. Общее видение возвращает долговременные обстоятельства. Интеллектуальные модели помогают преодолеть зашоренность восприятия мира и способствуют открытости ума. Групповое обучение развивает способности стремиться к надындивидуальным целям. А совершенствование личности равнозначно установке на постоянное обучение и на активное отношение к миру» [28].

Надо полагать, что теория обновления труда П. Сенге совершает революцию в производстве, утверждающем полный контроль над качеством и поставками продукции в срок, принятием быстрых правильных решений, и укрепляет традиционное разделение труда на управляющих и управляемых. Эти определения в современное время получили переименование на «мыслителей» и «деятелей». Разделение на «мыслителей» и «деятелей» произошло в 1960-х гг. XX в. Из вышесказанного следует подчеркнуть основную идею, которая заключается в том, что мыслитель занялся переустройством старого видения труда на новое, то есть структурный труд заменяется на самоорганизующийся. И это новое видение труда состоит в том, что, как нам известно, труд был материальной ценностью или, как Янkelович назвал его, «инструментальной ценностью», а теперь люди переходят к осознанию «внутренней» его ценности, выходящей за предел необходимости прокормления, крыши над головой или жилища, чувства ответственности. Этот новый важный момент в осознании труда был также подтвержден, раскрыт и получил свое дальнейшее развитие в фундаментальном труде П. Сенге. Таким образом, переход от структурного труда к самоорганизующемуся – новый и более успешный этап в развитии труда. При новом современном понимании труда старые его приоритеты теряют силу, а набирают мощь такие параметры труда, которые включают в свой арсенал инструментальные модели, общее видение (ненавязанное) проблем труда, присущие всем участникам производственного процесса, и другие параметры. Другой мыслью является тот факт, что обучение и труд – это единое целое, употребляемое вместе и утверждающее, что эффективное обучение и интенсивный труд – два понятия, изменяющие и преобразующие мир человека труда.

В научных изысканиях мыслитель приходит к выводу, что следует также обращать внимание на личностные характеристики и самое главное – на характер людей труда, которые имеют связь с когнитивными процессами, принимающими участие в обработке информации, так как эти процессы влияют на выполнение сложных трудовых заданий. Кант высказал следующее суждение о характере людей: это такое нравственное состояние, когда человек не только полон решимости сделать что-нибудь, но и в состоянии осуществить задуманное.

Почему же в нравственном воспитании большую роль отводят формированию характера? Потому что мы живем в социуме, где все люди связаны друг с другом трудовыми, родственными, духовными и прочими отношениями. И от того, какой у человека характер, зависит не только наше душевное состояние, но и наше будущее. Недаром Кант оценивал детей не за их талант и хорошую успеваемость, а за их хороший характер. Характер человека формируется с раннего детства. «Чтобы развить в детях моральный характер, детей следует знакомить с обязанностями

по отношению к самому себе и обязанностями по отношению к другим. Первоначальная обязанность человека по отношению к самому себе состоит в обладании известным внутренним достоинством. В отношении к другим в детях следует заранее развивать почтение и уважение к их правам и свободам» [29].

В заключение следует привести дальновидные и, можно сказать, пророческие слова мыслителя о будущем значении обучающихся организаций: «Обучающиеся организации сами могут оказаться своего рода рычагом для решения сложных проблем, стоящих перед человечеством. Для создания обучающихся организаций нужны люди, способные воспринимать мир как системные мыслители, которые работали бы над совершенствованием собственной личности и умели бы совместными усилиями выявлять и перестраивать интеллектуальные модели. С учетом роли деловых организаций в современном мире это может оказаться одним из важнейших шагов к тому, чтобы “переписать код”, изменить не только наши идеи, но и сами способы мышления. В этом смысле обучающиеся организации могут стать инструментом, обеспечивающим не только эволюционное развитие организаций, но и развитие человеческого разума» [30].

Резюмируя наши рассуждения и исследования о философском обосновании труда, необходимо отметить, что труд – это смысл жизни человека и его образ жизни. По словам Макса Вебера, труд стал главным фактором системы «мирского аскетизма». Труд, так же как игра, любовь, властолюбие, смерть и т. п., выступает в философии в качестве основной грани человеческого бытия и является продуктом социального процесса. В связи с этим автор полагает, что перечисленные грани человеческого бытия, особенно труда, требуют более пристального внимания со стороны философов, социологов, психологов, антропологов, педагогов и других ученых, смежных с философией профессий, с целью выявления и раскрытия новых особенностей труда. От их успешной научной деятельности зависит прогрессивное развитие общества, которое будет обеспечено благодаря их усилиям. Тогда все благие намерения и планы ученых, исследующих и занимающихся проблемами труда, осуществляются в будущем при непосредственном вкладе ученых разных областей знания, особенно философов, в комплексное изучение и разработку проблем труда, где им отводится роль систематизаторов всех выработанных теорий труда.

#### Ссылки:

1. Арндт Х. *Vita active, или О деятельной жизни* / пер. с англ., нем. яз. В.В. Бибихина. СПб., 2000. С. 109–110.
2. Новая философская энциклопедия. М., 2000. С. 117.
3. Ясперс К. *Смысл и назначение истории*. М., 1991. С. 123.
4. Там же. С. 125.
5. Гегель Г.В.Ф. *Философия религии*. М., 1976. Т. 1. С. 392–393.
6. Фромм Э. *Здоровое общество*. М., 2005. С. 142–143.
7. Там же. С. 209.
8. Mills Ch. *White Collar*. New York, 1951. P. 220.
9. Кант И. *Собрание сочинений* : в 8 т. М., 1994. С. 431.
10. Фромм Э. *Указ. соч.* С. 212–213.
11. Bosship C.H. *All Things Common*. New York, 1950. P. 53.
12. Colle G. *The Meaning of Industrial Freedom*. London, 1918. P. 3–4.
13. Маркс К., Энгельс Ф. *Собрание сочинений*. М., 1955. Т. 23. С. 195.
14. Маркс К., Энгельс Ф. *Указ. соч.* Т. 25. Ч. II. С. 381–382.
15. Маркс К., Энгельс Ф. *Указ. соч.* Т. 26. Ч. III. С. 183.
16. Там же.
17. Сенге П. *Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций*. Харьков, 2006. С. 4.
18. Там же.
19. Там же. С. 363.
20. Там же. С. 10.
21. Там же. С. 29.
22. Там же.
23. Там же. С. 146.
24. Там же. С. 126.
25. Там же. С. 152.
26. Там же. С. 202.
27. Там же. С. 241.
28. Там же. С. 31.
29. Кант И. *Указ. соч.* С. 431.
30. Там же. С. 380.

#### References:

1. Arendt, H 2000, *Vita active, or on the activities of life*, St. Petersburg, p. 109-110.
2. *New Encyclopedia of Philosophy* 2000, Moscow, p. 117.
3. Jaspers, K 1991, *The meaning and purpose of history*, Moscow, p. 123.
4. Jaspers, K 1991, *The meaning and purpose of history*, Moscow, p. 125.
5. Hegel, GWF 1976, *Philosophy of Religion*, Moscow, vol. 1, p. 392-393.
6. Fromm, E 2005, *Healthy society*, Moscow, p. 142-143.
7. Fromm, E 2005, *Healthy society*, Moscow, p. 209.

8. Mills, Ch 1951, *White Collar*, New York, p. 220.
9. Kant, I 1994, *Works: 8 vol.*, Moscow, p. 431.
10. Fromm, E 2005, *Healthy society*, Moscow, p. 212-213.
11. Bosship, CH 1950, *All Things Common*, New York, p. 53.
12. Colle, G 1918, *The Meaning of Industrial Freedom*, London, p. 3-4.
13. Marx, K & Engels, F 1955, *Collected Works*, Moscow, vol. 23, p. 195.
14. Marx, K & Engels, F 1955, *Collected Works*, Moscow, vol. 25, part II, p. 381-382.
15. Marx, K & Engels, F 1955, *Collected Works*, Moscow, vol. 26, part III, p. 183.
16. Marx, K & Engels, F 1955, *Collected Works*, Moscow, vol. 26, part III.
17. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 4.
18. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 4.
19. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 363.
20. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 10.
21. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 29.
22. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 29.
23. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 146.
24. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 126.
25. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 152.
26. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 202.
27. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 241.
28. Senge, P 2006, *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, Kharkov, p. 31.
29. Kant, I 1994, *Works: 8 vol.*, Moscow, p. 431.
30. Kant, I 1994, *Works: 8 vol.*, Moscow, p. 380.