

**«ОТ ФОРДИЗМА – К ПОСТФОРДИЗМУ:
К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДА В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ»
«From fordism to post-fordism»: on the transformation of labor in a digital society**

А. Д. Бараковских, студент

Уральский государственный университет путей сообщения
(Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66)

Аннотация

В статье рассмотрены концепции труда периода индустриального этапа развития общества: показаны преимущества и недостатки внедрения на производство тейлоризма и фордизма, а также – в компаративистском ключе – обозначены как позитивные, так и негативные тенденции протекания трудового процесса в современном (постиндустриальном, цифровом) обществе, кардинально отличающемся от индустриального в первую очередь трансформацией трудовой деятельности человека.

Ключевые слова: фордизм, цифровизация, цифровое общество, труд, постиндустриальное общество, информация, человек.

Summary

The article examines the concepts of labor during the industrial stage of society development: it shows the advantages and disadvantages of introducing Taylorism and Fordism into production, and also, in a comparative vein, identifies both positive and negative trends in the labor process in a modern (post-industrial, digital) society, which is fundamentally different from the industrial one, primarily in the transformation of human labor activity.

Keywords: fordism, digitalization, digital society, labor, post-industrial society, information, man.

Подходы периода индустриальной стадии развития общества к пониманию организации труда как наиболее эффективного опираются на взаимосвязанные концепции тейлоризма и фордизма [1, 2].

Ф. Тейлор и Г. Форд – два знаковых практика-теоретика в истории менеджмента, заложивших ключевые подходы к системе управления трудом в процессе индустриального производства XX века. Концепции тейлоризма и фрейдизма тесно связаны, однако это разные подходы к организации трудовых практик на производстве с принципиально уникальными чертами и последствиями внедрения на производство.

Ф. Тейлор (тейлоризм, или научный менеджмент) обосновывает научный подход к организации производительного труда: проанализировав производственные процессы, Ф. Тейлор разработал систему, позволяющую максимально эффективно (с точки зрения производительности труда) оптимизировать рабочие процессы.

К ключевым принципам тейлоризма можно отнести: хронометраж, стандартизация (тщательное измерение времени, затрачиваемое на выполнение каждой операции с целью установления оптимально эффективных норм выработки продукции; разделение труда (сложные задачи разбиваются на более мелкие, простые операции так, чтобы их мог выполнять менее квалифицированный рабочий); специализация труда (подготовка работников для выполнения узкоспециализированных задач); усиление контроля (за работниками осуществляется жесткий контроль во избежание «работы с прохладцей»); материальное стимулирование (зарплата повышается в зависимости от достигнутого результата).

Достоинства и эффект тейлоризма – в значительном повышении производительности труда при одновременном сокращении численности персонала, оптимизация затрат на рабочую силу; оборотная негативная сторона тейлоризма – отчуждённый труд, монотонности труда, неадекватная физическим возможностям человека интенсивность работы, давление на отстающих работников.

Основатель фордизма Г. Форд внедряет принципы конвейерного производства (применении конвейерной линии) и массового потребления (массовое производство дешевых товаров).

Основными чертами фордизма являются: конвейерное производство (процесс производства разделен на множество операций, последовательно выполняемых на конвейере специализирующимися на конкретной операции работниками); минимальная квалификация (простые операции не требуют высокой квалификации); продукция стандартизирована (массовое производство товаров одного типа); высокая оплата труда (высокая заработная плата, что одновременно стимулировало потребление товаров, создавая из работников производства дополнительный рынок для сбыта своей продукции); тотальный контроль (во избежание простоев на производстве предусмотрен жесткий контроль).

Достоинства фордизма: максимально высокая (беспрецедентная) производительность труда, доступность товаров, что заложило основы общества массового потребления.

Оборотная сторона фордизма та же, что и у тейлоризма: отчуждение труда, монотонность и, как следствие, дегуманизация трудового процесса, а также в силу упразднения горизонтальных связей между рабочими (в том числе профсоюзов) – усиление ощущения изолированности работников друг от друга, тотальная зависимость от работодателя.

Таким образом, тейлоризм и фордизм как революционные системы управления трудом сыграли ключевую роль в развитии индустриального общества, позволив достичь значительного роста производительности и доступности товаров, но их внедрение сопровождалось имело негативные последствия для работников производства.

Современные системы управления трудом должны учитывать как потребность в эффективности, так и важность человеческого фактора, и стремиться к созданию более гуманных, более справедливых условий труда.

Современное общество в полной мере можно назвать цифровым: на это указывают все признаки измененной сферы трудовых отношений, которые ставят под сомнение, требуя переосмысления, традиционные концепции и теории труда. – Сегодня требуются обновленные концепции труда, поскольку работа становится едва ли не ключевой составляющей человеческой жизни [3].

Присущая современности текущая технологическая трансформация существенно отличается от предыдущих промышленных революций, ставя перед обществом новые задачи: это и антропологизация труда (речь идет о переосмыслении роли человека в производстве, учёт его благополучия и самореализации: работник – не приставка к машине), и создание новой культуры труда (требуются новые ценности, нормы и трудовые практики: старая культура, основанная на иерархии, разделении и только экономической выгоде не продуктивна). Таким образом, это не просто очередная революция в методах производства, но – революционные изменения в самом понимании работы, её значении и месте в жизни человека.

Однако новая культура труда также имеет свою оборотную (темную) сторону. Негативные последствия связаны с размыванием границ между рабочим и личным временем, ростом «бредовой» (бессмысленной) работы, поощрением конформизма, нарастанием контроля со стороны работодателей, а также распространением «выжигающего» самопредпринимательства. –

Все это негативно сказывается на морально-психологическом и физическом здоровье работников, появляется феномен «неработы» (Дж. Коэн) как нежелание работать в условиях современной формы капитализма. Концепция посткапитализма П. Друкера [4] сигнализирует на «отмирании труда»: восприятие труда кардинально меняется.

Таким образом, трансформация труда в цифровом обществе проявляется в упадке традиционной трудовой этики, а также в изменении роли наемного труда. Усиливающийся рост негативных аспектов современной работы говорит о необходимости переосмысления социальных и экономических подходов к пониманию роли и места труда в жизни каждого работника; есть острая необходимость в изучении новых форм трудовой деятельности с целью минимализации негативных последствий цифровизации, а также обеспечения более справедливых, гуманных условий труда для каждого участника производственного процесса.

Библиографический список

1. *Тейлор Ф.* Принципы научного менеджмента. М.: Дашков и К., 2008. 196 с.
2. *Форд Г.* Моя жизнь. Мои достижения. М.: АСТ, 2015. 349 с.
3. *Мерифилд Э.* Магический марксизм. Субверсивная политика и воображение. М.: Ад Маргинем Пресс, 2021. 280 с.
4. *Drucker P.* Post-capitalist society. New York: HarperBusiness, 1993. 232 p.