

**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ  
СПОСОБНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  
КАК ПРОБЛЕМА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ СОБСТВЕННОСТИ  
НА СРЕДСТВА ПРОИЗВОДСТВА**

В. СМЕРТИНА

Задачи, выдвинутые XXVII съездом КПСС, определили резко обострившийся интерес к человеку, его роли в ускорении социально-экономического развития страны. Активизация человеческого фактора, решение проблемы сближения и органической интеграции общественных, коллективных и личных интересов, формирование добросовестного отношения работников к труду и общенародной собственности рассматриваются партией в качестве одного из главных условий успешного развития социализма: «Ответы на вопросы, поставленные жизнью, мы должны искать не за пределами социализма, а в рамках нашей системы, раскрывая потенциал плановой экономики, социалистической демократии, культуры и человеческого фактора, опираясь на живое творчество народа» (3, с. 37).

Понимание человека в политэкономии базируется на марксистской концепции человека как активном и деятельном факторе производства и труда как высшей форме проявления его деятельности. Хотя в «Капитале» К. Маркса и его первоначальном варианте — «Экономических рукописях 1857—1859 гг.» — нет специальной главы, посвященной характеристике участников капиталистического производства, однако имеются достаточно определенные методологические принципы понимания его социальной сущности, дающие возможность научного решения проблем соотношения природных и социальных качеств человека, индивидуальной и общественной сторон его жизнедеятельности, рассмотрению человека как «общественного индивида», индивида, «определяемого обществом» (см.: 1, с. 445).

Социалистическое общество создает адекватный своей природе социально-экономический тип работника — ассоциированного производителя, являющегося коллективным собственником общенародных средств производства. Его общественно-производственная активность объективно обусловлена социально-экономическими отношениями в общественном производстве. Вместе с тем реализация высокой социально-экономической активности требует такого механизма управления социально-экономическими процессами, при котором достигалась бы «реализация определенной, специфической для каждого крупного этапа социалистического и коммунистического строительства, модели социального положения человека в общественном производстве и регулирование присущей этой модели системы социальных отношений» (12, с. 65).

В настоящее время особое научно-практическое значение в решении проблемы активизации работников социалистического производства приобретает исследование таких сторон их активности, которые связаны с развитием социалистической собственности на средства производства, необходимостью наиболее полной реализации возможностей, заложенных в общенародной собственности. «Большую актуальность приобретают проблемы социалистической собственности как основы на-

шего общественного строя», — отмечено в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии (2, с. 39). Особо была подчеркнута необходимость формирования в трудовых коллективах, у каждого работника чувства хозяина общественного достояния, все более полного вовлечения трудящихся в процесс управления производством, дальнейшего углубления социалистического самоуправления в экономике. Именно с развитием этих качеств работников тесно связано совершенствование методов социалистического хозяйствования, осуществление такого важного направления перестройки системы управления экономикой, как расширение самостоятельности и повышение ответственности трудовых коллективов за результаты хозяйственной деятельности.

Эти вопросы приобрели такую значимость в силу того, что на современном этапе развития общественного производства проблемы повышения его эффективности требуют привлечения трудящихся к управлению процессом производства, вовлечения их в формирование и регулирование своей собственной деятельности, базирующейся на таких побудительных мотивах поведения человека, которые определяются его связью с общественной собственностью и коллективистскими отношениями в сфере труда.

Выполнение работником функций коллективного собственника общенародных средств производства находит отражение в появлении качественно новых способностей, необходимых для участия в общественном производстве. Эта новая группа способностей определяется в литературе как *социальные способности* (способности работника как коллективного собственника общенародных средств производства) (см.: 15, с. 72).

Некоторые авторы разрабатывают концепцию, согласно которой социальные способности необходимо включать в содержание рабочей силы. Так, В. Е. Томашкевич отмечает, что «рабочая сила при социализме не ограничивается совокупностью физических и духовных способностей человека, определяемых процессом труда вообще, а включает в себя социальные способности совладельца средств производства, являющиеся в своей основе продуктом социалистических производственных отношений» (15, с. 65). Предлагаемая им структура рабочей силы включает три группы способностей — физические, духовные и социальные. Рассматривают социальные способности в качестве атрибута рабочей силы и некоторые другие авторы (см.: 11, с. 238; 10, с. 24). Однако думается, что данная проблема должна быть проработана более углубленно и прежде всего с позиции перспектив развития личности работника.

Процесс развития личности современного работника представляет собой многостороннюю систему, в которой каждая сторона развития, каждый вид отношений и деятельности влияют на развитие других сторон. Естественно, что связь между ними носит не непосредственный, а сложный, многократно опосредованный (в том числе и самосознанием человека, и структурой внутриколлективных отношений) характер. В то же время их взаимодействие, взаимопроникновение не означает ни взаимопогашения отдельных сторон, ни «растворения» одной стороны в другой. Рабочая сила и социальные способности как качественные характеристики работника, связанные с выполнением им различных социально-экономических функций, должны рассматриваться как элементы, составляющие органическое единство. Процесс их взаимодействия, как нам представляется, и определяет специфику трудовой деятельности работника при социализме, раскрывает одну из сторон позитивного самодвижения работника в сфере труда, способствует повышению его трудовой активности на основе дополнительных внутренних стимулов, связанных с осознанием своего положения хозяина общественного производства. Значимость использования импульсов самодви-

жения с повышением зрелости социалистического общества неуклонно возрастает, в связи с чем возрастает и значение формирования индивидуальных качеств личности, проявляющихся в ценностных ориентациях и мотивах деятельности с точки зрения приоритета общественного интереса. В то же время «имеется в виду не попытка решения всего комплекса социально-экономических проблем за счет изменения установок человеческой деятельности, а, напротив, усиления положительных установок работников достигать за счет широкой программы мер по совершенствованию и развитию всех сфер жизнедеятельности общества, и прежде всего в сфере экономики» (16, с. 79).

Следует отметить, что эта проблема в экономической литературе исследована мало. В настоящее время практически нет даже достаточно обоснованной и четкой классификации социальных способностей работника. Обычно авторы приводят бессистемное перечисление качеств, определяющих, по их мнению, его способности как коллективного собственника. Приводятся, в частности, такие качества, как «способность к коллективизму и соревнованию, к управлению и организации, к социалистической дисциплине и товарищеской взаимопомощи, способность инициативно и ответственно решать поставленные задачи, способность к творчеству и общественной активности» (11, с. 238), или — «состояние дисциплины, бережное отношение к социалистической собственности, участие в социалистическом соревновании, добросовестность и творческое отношение к труду, участие в управлении делами коллектива, готовность оказать помощь товарищам» (14, с. 10).

Рассматривая социальные способности как сложное и многостороннее понятие, мы считаем, что разграничение сторон необходимо осуществлять прежде всего с точки зрения концепции источников и движущих сил развития человека. В соответствии с ней «деятельность и есть непосредственная причина, источник развития и развертывания сущностных сил человека. Вне деятельности этот процесс невозможен. Что касается движущих сил, то они побуждают человека к той или иной деятельности и потому придают определенную направленность его развитию» (7, с. 79).

Исходя из этого, социальные способности могут быть сгруппированы в два блока:

— во-первых, способности к управлению, реализующиеся через управленческую деятельность людей и в этом качестве выступающие как источник развития сущностных сил человека (наряду с рабочей силой, реализующейся в трудовой деятельности);

— во-вторых, способности, не связанные непосредственно с выполнением функции управления, собственно социальные способности, являющиеся продуктом социалистических производственных отношений, выражающиеся в определенных ценностных ориентациях человека в общественном производстве и потому выступающие в качестве движущих сил его деятельности как в сфере труда, так и в сфере управления. Это прежде всего такое комплексное качество, характеризующее работника как субъекта собственности, как человека, имеющего «чувство хозяина», которое включает в себя понимание общественной значимости своего труда, бережное отношение к социалистической собственности, социалистическую предприимчивость, личную ответственность, коллективизм и чувство нового. В дальнейшем под социальными способностями мы будем понимать именно второй блок способностей человека.

Рассматривая социальные способности работников в условиях единства функций собственника и непосредственного производителя, следует отметить, что в литературе справедливо указывается на то, что «чувство хозяина у работников не получило еще достаточного развития» (6, с. 85), что возникают негативные явления, когда «неэффектив-

ное хозяйствование (в любых формах) может быть выгодным каким бы то ни было участникам производства, будь то индивиды или коллективы, рядовые работники или руководители» (13, с. 328) (имеется в виду специфическая выгода «для плана», «для выполнения обязательств» и т. п.).

В соответствии с этим проблема развития социальных способностей трудящихся как проблема экономической реализации общенародной собственности в личном аспекте должна связываться, с одной стороны, с формированием необходимых социальных качеств работника, прежде всего чувства хозяина, а с другой — с их практической реализацией в его трудовой деятельности.

Что касается формирования социальных качеств, проявляющихся в мотивах деятельности работника как хозяина общественного производства, то необходимо отметить, что «социалистическое общество требует такого уровня развития социальных и духовных потребностей, который не может быть достигнут стихийно, требует сознательных усилий общества по формированию потребностей этого типа» (4, с. 121).

Следует подчеркнуть и то, что формирование этих способностей невозможно вне деятельности работника в сфере труда. Воспитательный аспект трудовой деятельности как основы развития человека определяется не функциональным содержанием труда, как оно ни важно, а прежде всего характером социальных связей между работниками, поэтому ценность коллективного труда, в котором работники выступают и как коллективные собственники общенародных средств производства, заключается именно в преобразовании самого человека, всех общественных отношений между людьми, на основе чего складывается подлинная общность целей, интересов и действий трудящихся.

Рассматривая проблему реализации социальных способностей работников, важно отметить, что их позитивная созидательная сила проявляется в сфере экономики прежде всего через повышение трудовой активности, и соответственно степень их реализации может быть оценена преимущественно через результаты экономической деятельности работников, результаты их труда. В этом проявляется взаимозависимость реализации таких качеств работника, как рабочая сила и чувство хозяина (социальные способности). Реализация качества хозяина общественного производства может воздействовать на повышение трудовой активности работника двумя способами:

— во-первых, привести к улучшению результатов его трудовой деятельности за счет сокращения непроизводительных потерь рабочего времени, улучшения дисциплины труда. Это направление можно определить как повышение исполнительской трудовой активности или как «экстенсивную» форму ее повышения;

— во-вторых, привести к улучшению результатов трудовой деятельности за счет качественного изменения использования рабочей силы, вовлечения творческого потенциала, новаторства работников. Это направление можно определить как повышение творческой трудовой активности или как «интенсивную» форму ее повышения.

Как правило, оба эти направления реализуются одновременно, хотя именно второе в условиях необходимости ускорения социально-экономического развития страны является основным.

Таким образом, решение проблемы включения в побудительные мотивы трудовой деятельности работника мотивов, связанных с выполнением им функций коллективного собственника общенародных средств производства, является одним из важнейших направлений повышения трудовой активности на современном этапе. В то же время следует отметить, что существующая при социализме система стимулирования труда еще не содержит достаточно эффективных методов, способствующих реализации социальных качеств человека. Очевидно, что особен-

ностью этих методов должно являться усиление моральных стимулов труда.

Связывая проблему повышения трудовой активности работника с формированием и реализацией его социальных качеств, необходимо определить и основные пути ее решения. Представляется, что в настоящее время наибольшие перспективы в этом направлении раскрываются через развитие бригадной формы организации и стимулирования труда, которая становится основной на многих предприятиях страны. Так, в 1985 г. в бригады было объединено 74% рабочих промышленности страны, в то время как в 1980 г.— всего 43% (9, с. 108).

Возможности бригадной формы определяются тем, что именно в первичной трудовой ячейке осуществляется тот органический сплав трудовой, управленческой и социальной деятельности работников, который дает особенно большие результаты с точки зрения повышения их трудовой активности. По имеющимся данным, в правильно организованных бригадах производительность труда возрастает в среднем на 5—10%, в 2—2,5 раза уменьшаются потери рабочего времени (см.: 5, с. 67). В литературе отмечается, что «социологические исследования наглядно подтверждают резкое повышение общественной активности трудящихся в условиях бригадного подряда и не только по вопросам, касающимся деятельности самой бригады, но и по работе участка, цеха, предприятия в целом. Заметно усиливается действенность и жизненность социалистического соревнования» (8, с. 213).

Одним из основных факторов повышения трудовой активности в условиях современной хозяйственной практики становится достижение оптимального сочетания каждым работником собственно трудовых и управленческих функций, что требует дальнейшего усиления демократических основ управления, развития элементов, связанных с расширением и углублением непосредственного участия работников в управлении социально-экономической деятельностью коллектива, а также в управлении самим производственным процессом, закрепленными за бригадой основными производственными фондами. Принятый Верховным Советом СССР Закон о государственном предприятии (объединении), юридически закрепивший изменение статуса предприятия, перестройку всего хозяйственного управления, определяет необходимость более высокого уровня управления и в первичной трудовой ячейке, в качестве основных форм которой рассматриваются бригадный подряд и бригадный хозрасчет.

В настоящее время бригады самостоятельно осуществляют производственный процесс и управление им в своей рабочей зоне, охватывающей технологический процесс или его обособленную часть, сами решают вопросы внутрибригадного планирования и управления, распределения коллективного заработка между членами бригады и стимулирования их труда, учета и контроля качества труда, подготовки и повышения квалификации работников, а также несут коллективную ответственность за результаты труда. Кроме того, в настоящее время им предоставлены широкие права в области изменения своего численного и профессионального состава, проведения выборности руководителей, аттестации работников, их профессионально-квалификационного роста. Важно, чтобы осуществляемое совершенствование хозяйственного механизма способствовало активизации внутрибригадных отношений по поводу самой производственной деятельности и ее конечных результатов, эффективного использования оборудования, повышения уровня общих, профессиональных и экономических знаний.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К. Экономические рукописи 1857—1859 годов. Часть вторая // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46. Ч. II. С. 1—521.
2. Материалы XXVII съезда КПСС.— М.: Политиздат, 1986.
3. Перестройка неотложна, она касается всех и во всем: Сб. материалов о поездке М. С. Горбачева на Дальний Восток 25—31 июля 1986 г.— М.: Политиздат, 1986.
4. «Анти-Дюринг» Ф. Энгельса и актуальные проблемы политической экономии / Под ред. Н. А. Саголова.— М.: Изд-во МГУ, 1981.
5. Железовская Н. М. Стимулы к труду на современном этапе развития социалистического общества.— М.: Наука, 1985.
6. Куликов В. В. Экономические противоречия социализма: характер и формы разрешения.— М.: Экономика, 1986.
7. Материалистическая диалектика: В 5 т. / Отв. ред. В. Г. Марахов.— М.: Мысль, 1984. Т. 4.
8. Медведев В. А. Управление социалистическим производством.— М.: Политиздат, 1983.
9. Народное хозяйство СССР в 1985 г.— М.: Финансы и статистика, 1986.
10. Осадько М. П., Гусятинская Е. Л. Социально-экономическая природа способности к труду работника социалистического общества // Вестн. Моск. ун-та. Сер. экон. 1982. № 1. С. 18—26.
11. Основы научного управления социально-экономическими процессами: Учебник / Под общ. ред. Р. А. Белоусова, А. З. Селезнева.— М.: Мысль, 1984.
12. Реальный социализм и современный мир / Под ред. А. М. Румянцева.— М.: Экономика; Берлин: Дитц, 1982.
13. Сухотин Ю. В. О мотивационном аспекте хозяйственного управления // Экономика и математические методы. 1983. Т. 19, вып. 2. С. 328—345.
14. Томашкевич В. Развитие и реализация способностей трудящихся в условиях зрелого социализма // Социалистический труд. 1985. № 9. С. 7—13.
15. Томашкевич В. Е. Трудовая активность.— М.: Экономика, 1985.
16. Фонов А. Г. Ресурсный потенциал: Планирование. Управление.— М.: Экономика, 1985.