

А.И. Татаркин

Свердловский юридический
институт

ТРУДОВОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Повышение роли человеческого фактора в развитии социалистической экономики XXVI съезд КПСС охарактеризовал как одну из стратегических задач партии на предстоящие годы. Предполагается разработать и реализовать комплекс мер по повышению уровня общего и специального образования, повышению качества формирования и эффективности использования рабочей силы во всех отраслях народного хозяйства, последовательной реализации реформы общеобразовательной школы, повышению персональной ответственности работников за результаты труда.

При всей важности отмеченных мер, особую актуальность в современных условиях приобретает трудовое воспитание подрастающего поколения как важнейшее условие формирования квалифицированной рабочей силы и фактор повышения эффективности ее функционирования. Его актуальность обуславливается, во-первых, потребностями обеспечения ускоренного социально-экономического развития страны за счет повышения трудовой, производственной и общественно-политической активности каждого советского человека; во-вторых, необходимостью подключения к реализации стратегического курса КПСС по ускорению социально-экономического развития буквально каждого советского человека за счет ликвидации таких социальных "пятен", как тунеядство, стяжательство, индивидуализм, хищения и т.п.; в-третьих, задачами воспитания нового, всесторонне развитого человека.

Исследование вопросов трудового воспитания как важнейшего условия формирования квалифицированной рабочей силы предполагает выяснение особенностей формирования совокупных (физических и духовных) способностей работника, понятия и слагаемых этих способностей, роли трудового воспитания в их формировании и использовании в процессе производительного потребления рабочей силы.

В условиях капитализма К.Маркс выделял следующие особенности формирования и функционирования рабочей силы:

ее товарный характер. "Характерной особенностью капита-

листической эпохи, — подчеркивал К. Маркс, — является тот факт, что рабочая сила для самого рабочего принимает форму принадлежащего ему товара, а потому его труд принимает форму наемного труда" (I, с. 181);

объективную необходимость ее отчуждения от своего носителя — работника, который "... лишен возможности продавать товары, в которых овеществлен его труд, и ... вынужден продавать как товар самую рабочую силу..." (I, с. 179);

эксплуататорскую природу ее потребления. "... Рабочий сам постоянно производит объективное богатство как капитал, как чуждую ему, господствующую над ним и эксплуатирующую его силу, — отмечал К. Маркс, — а капиталист столь же постоянно производит рабочую силу как субъективный источник богатства ... производит рабочего как наемного рабочего" (I, с. 583);

частный характер ее воспроизводства, осуществление которого капиталист возлагает на самих рабочих, указывал К. Маркс, "полагаясь на их инстинкт самосохранения и размножения" (I, с. 585).

При социализме положение работника в общественном производстве принципиально изменяется — он становится ассоциированным в масштабе общества собственником всех средств и результатов производства, которые планомерно используются для формирования его способностей, осуществляемого как за счет общественных фондов потребления, так и за счет улучшения условий труда.

Каждый человек обладает разнообразной совокупностью физических и духовных способностей: к физическому и умственному труду в материальном производстве и нематериальной сфере, к общественной и политической деятельности, к несению воинской службы, к разнообразным видам творчества, спорта и т.п. Но ведущим и определяющим свойством в этой совокупности всегда была и остается способность человека к труду, его рабочая сила. Во-первых, только труд создает разнообразные материальные блага, необходимые для удовлетворения всех общественных (производственных и личных) потребностей, является основой богатства и благополучия любого общества. Во-вторых, только на основе совокупности физических и духовных способностей к труду могут наиболее полно и всесторонне раскрываться и раскрываются все другие способности человека. Необходимым условием формирования и развития способности к труду выступает трудовое воспита-

ние.

Под трудовым воспитанием понимается совокупность идейно-политических, социально-экономических и производственных форм и методов, необходимых для последовательного формирования и развития у каждого человека разнообразных физических и духовных способностей и потребности к труду как к своей первейшей общественной обязанности. Трудовое воспитание значительно шире трудового образования. Последнее — лишь одна из его основных форм. Кроме образования, трудовое воспитание включает разнообразные формы физического развития человека как работника, привитие ему общих навыков трудиться, обучение профессии и закрепление трудовых навыков, медицинские, производственные и технологические меры безопасности труда, формы материального и морального поощрения, ответственности и т.п.

Механизм формирования совокупности физических и духовных способностей человека к труду сложен, многообразен и продолжителен во времени. Его нельзя ограничивать только образованием (общим, профессиональным, экономическим, политическим) работника и периодом непосредственного вступления человека в общественное производство (получение и освоение профессии). В механизме формирования способностей к труду следует выделять этапы, каждый из которых должен иметь свой арсенал форм и способов трудового воспитания. На наш взгляд, можно выделить четыре относительно самостоятельных этапа: дошкольное трудовое воспитание, школьное трудовое воспитание, специальное трудовое воспитание и трудовое воспитание в процессе производительного потребления рабочей силы на предприятии или в производственном объединении.

Дошкольное трудовое воспитание охватывает период от рождения человека до его поступления в школу и должно быть направлено на формирование у ребенка элементарных навыков трудиться. Улучшение жилищно-бытовых условий, благоустроенность быта, всеобщая занятость родителей в общественном производстве значительно затрудняют и усложняют дошкольное трудовое воспитание. Это требует его улучшения в дошкольных учреждениях, совмещения усилий семьи и дошкольных учреждений в деле трудового воспитания детей.

Думается, что процессу дошкольного трудового воспитания следует уделять более пристальное внимание и сделать его органической составной частью единой системы непрерывного трудового образования и воспитания. Более того, исследования показывают, а практика подтверждает: продуманная и хорошо налаженная систе-

ма дошкольного трудового воспитания обеспечивает наибольший вклад в дело формирования квалифицированной рабочей силы, включает проблемы, связанные с возрастом, обеспеченностью семьи, местом проживания и др. Особенно важно обеспечивать непрерывность трудового воспитания, то есть постоянно формировать, развивать и совершенствовать способности человека к труду, создавать необходимые условия для наиболее эффективного функционирования рабочей силы.

К числу действенных форм дошкольного трудового воспитания можно отнести часы труда (шитье, вышивание, уборка комнат, мытье посуды и т.п.), экскурсии на промышленные и иные предприятия, рассказы о профессиях родителей, привлечение к уборке квартир, приготовление пищи и т.п. Важно, чтобы с самого раннего возраста ребенок проникся чувством необходимости труда, его обязательности.

Школьное трудовое воспитание охватывает период от поступления в школу до ее окончания и призвано способствовать закреплению и развитию у ребенка трудовых навыков посредством систематического привлечения школьников к труду. Проводимая в СССР реформа школы создает в этом отношении дополнительные условия организационного и воспитательного характера. Вводится, например, обязательное привлечение старшеклассников к трудовой деятельности в мастерских, на подсобных участках и подшефных (промышленных, строительных, сельскохозяйственных) предприятиях. Для этого признано целесообразным за счет введения одиннадцатилетнего обучения устанавливать в течение недели специальные дни для трудового воспитания, обучать школьников работе с электронно-вычислительной и компьютерной техникой.

Отмеченные меры не смогут обеспечить реализацию поставленной цели без соответствующего решения ряда взаимосвязанных организационно-экономических вопросов: укрепления материально-технической базы школ посредством строительства при них мастерских, теплиц, закрепления подсобных участков, развития шефских связей с промышленными и иными предприятиями в целях обеспечения школ заказами, размещения школьников по цехам в дни труда и др.

Особую актуальность в период школьного обучения приобретает профориентация школьников, их профтбор для получения соответствующей специальности. Существующие здесь недостатки являются одной из причин низкой эффективности труда отдельных работников (особенно молодых и начинающих), частых увольнений,

переходов на другую работу. Все это в совокупности оборачивается серьезными потерями для общества и отдельных производственных коллективов. Вот почему улучшение профориентации в период школьного обучения - задача большой государственной важности.

В настоящее время в школах используется так называемый административный профотбор: слабоуспевающие учащиеся восьмых классов переводятся в СПТУ. Издержки подобной системы очевидны и не требуют особых комментариев. Есть смысл строить эту работу на основе выявления к 6-7 классу склонностей школьника к различным видам трудовой деятельности и в последующие годы обучения специализировать их по этим направлениям. Формой подобной специализации могут быть кружки, секции, специально оборудованные для этой цели технические, гуманитарные и агропромышленные классы. Важно, чтобы уже в школе молодой человек по своему желанию овладел азами своей будущей специальности и получил первую оценку своих способностей.

Специальное трудовое воспитание охватывает период от окончания школы до полного освоения профессии и предполагает окончательное формирование у работника совокупности физических и духовных способностей к труду определенного вида. В этот период подготовленность человека к труду, его общие физические и духовные способности индивидуализируются в конкретной специальности. На данном этапе особенно важно всемерно содействовать развитию у человека именно тех качеств, которые в конечном счете определяют уровень его профессиональной подготовки.

Специальное трудовое воспитание рабочих в нашей стране осуществляется непосредственно на производстве и в системе ПТО. В целом по народному хозяйству примерно 72,4% рабочих готовится на предприятиях и в объединениях, колхозах и совхозах и лишь 27,6% - через профессионально-технические училища (2, с. 12).

И та и другая формы имеют свои плюсы и минусы. Однако очевидно, что дальнейшее развитие специального трудового воспитания должно преимущественно осуществляться через СПТУ с приближением учебных программ к особенностям организации труда, производства и хозяйственного расчета на базовых предприятиях и производственных объединениях. Только в этом случае появится возможность учебно-методическую подготовку приблизить и состыковать с потребностями предприятий (объединений) в квалифицированных рабочих кадрах.

Аналогичным образом должен решаться вопрос в области среднего специального и высшего образования, которые должны, во-пер-

вых, обеспечивать не простое и "абстрактное" формирование определенных трудовых навыков и способностей по выбранной профессии, но конкретизировать их к особенностям труда и производства отдельного предприятия (объединения), где данный специалист будет их производительно использовать; во-вторых, оперативнее учитывать в учебно-методической работе изменения в содержании труда и профессионально-квалификационной структуре.

Поскольку отношения непосредственно общественного труда при социализме не могут реализовываться иначе, чем через предприятия и производственные объединения, постольку непосредственно общественная подготовка специалистов высшей и средней квалификации закономерно предполагает ее реализацию через первичные звенья единого народнохозяйственного комплекса - предприятия и объединения. А это в свою очередь требует закрепления предприятий и объединений за вузами и техникумами, развитие при предприятиях и объединениях специальных факультетов, филиалов и кафедр, более активного участия предприятий (объединений) в разработке и обсуждении учебных программ и планов, чтении спецкурсов, руководстве практикой и дипломными работами, укреплении материально-технической базы путем компенсации затрат на подготовку специалистов, организации стажировки преподавателей и сотрудников институтов и университетов.

Производственное трудовое воспитание имеет своей целью непосредственное закрепление полученных на предыдущих этапах знаний, умений и навыков по определенной специальности на конкретном предприятии (объединении). На производственное воспитание приходится около 60% общего времени по трудовому воспитанию, и оно играет существенную роль в становлении и дальнейшем развитии всех физических и духовных способностей человека, формировании коммунистического отношения к труду как к своей первой обязанности. Именно на этом этапе оценивается результативность трудового воспитания, определяется эффективность труда отдельного работника, его вклад в общие результаты работы предприятия или производственного объединения.

Разница в результатах воспитания может быть поистине огромной в зависимости от организации труда на предприятии, морального климата в коллективе. Даже такие, казалось бы, второстепенные детали, как приятная глазу окраска стен помещения, цветы на окнах, специально подобранная, удобная для работы и красивая одежда, продуманное музыкальное оформление трудового процесса, способны поднять настроение и повысить индивидуальное

(а через нее и коллективную) производительность и качество труда, увеличить эффективность воспитания.

И, напротив, эффективность трудового воспитания заметно снижается, когда имеют место уравниловка, штурмовщина, недисциплинированность, процветают безответственность и очковитательство, когда по тем или иным причинам человек не может трудиться в полную силу, и заложенные в нем способности реализуются лишь частично, без должной отдачи. В итоге обществу наносится не только материальный, но и моральный, нравственный урон, сводится на нет эффективность всей воспитательной работы.

В целях исключения подобных ситуаций на каждом предприятии и в производственном объединении необходимо последовательное согласование мероприятий по организации труда и производства, его стимулированию за реальные конечные результаты, повышению квалификации и профессионального мастерства, развитию экономического и политического воспитания работников, улучшению содержательности труда за счет всемерной его механизации и автоматизации. Словом, необходима перестройка, предусмотренная XXVII съездом КПСС.

Непосредственно общественный характер труда при социализме предполагает всестороннее развитие его коллективистских начал, всемерное укрепление товарищеского сотрудничества и взаимопомощи свободных от эксплуатации работников в процессе труда. Только через коллективные формы организации и стимулирования труда могут наиболее последовательно и результативно проявляться его непосредственно общественные черты и свойства, действенность всего трудового воспитания.

Опыт организации и стимулирования труда в коллективах бригад по конечному результату с использованием КТУ, практика магнитогорских металлургов и челябинских трубопрокатчиков в использовании средств фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства для стимулирования лучших внутривзаводских коллективов, ленинградский и кемеровский эксперимент по стимулированию труда коллективов конструкторских и технологических отделов, движение свердловских бригад под лозунгом "Трудовой и общественной дисциплине - гарантию коллектива" и многое другое свидетельствует, что доминирующей формой организации и стимулирования научной организации труда при социализме должна быть коллективная. "Только в коллективе, - подчеркивал К. Маркс, - индивид получает средства, дающие ему возможность всестороннего

развития своих задатков..."(3, с.75).

Таким образом, система трудового воспитания выступает важнейшим условием формирования квалифицированной рабочей силы лишь в единстве дошкольного, школьного, специального и производственного воспитания. Упущения и пробелы в трудовом воспитании на каждом предшествующем этапе зачастую оборачиваются для общества серьезными потерями экономического и нравственного порядка, снижают роль человеческого фактора в дальнейшем развитии социалистической экономики и повышении ее эффективности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. - Т. 23.
2. Костин Л.А. Трудовые ресурсы в одиннадцатой пятилетке. - М., 1981.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - Т.3.