

И.В.Котляревская

Уральский политехнический
институт

ИНТЕГРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ –
ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Перестройка народного хозяйства невозможна без активизации человеческого фактора. Впервые это понятие было выделено в документах XXIII съезда КПСС, где соотносилось с особым значением роста социальной активности каждого советского труженика в ускорении общественного развития. Сегодня это понятие прочно вошло и в научный оборот. В экономической и философской литературе усиливается интерес к проблематике человеческого фактора в общественном производстве. И несмотря на то, что в разработке такой проблематики делаются лишь первые шаги, необходимо уже сегодня подвести некоторые итоги в теоретическом осмыслении этого понятия, определить его место и значение в иерархии категорий политической экономии.

Наиболее четко определился подход к данному понятию как специфическому обозначению функционирования человека в системе социальных, экономических, производственных, научно-технических, организационно-управленческих и прочих отношений; всего того, что относится к человеку как субъекту деятельности в разных сферах общественной жизни¹. При этом подчеркивается, что понятие "человеческий фактор" – это не сам человек как совокупность социальных и биологических качеств и объект воздействия, это его деятельность, его участие в преобразовании общества². "В понятии "человеческий фактор" представление о человеке как субъекте общественных отношений конкретизируется: он выступает не только как принадлежащий определенному классу, социальной группе, но и как индивидуум, обладающий особыми, неповторимыми чертами"³.

Развитие человека определяет совершенствование его деятельности, а совершенствование деятельности ведет к развитию человека. В связи с этим активизация человеческого фактора означает активизацию деятельности людей в производстве, социальной, идеологической, политической и других сферах.

Политическая экономия из всей совокупности общественных отношений, как известно, изучает только их часть – производственные отношения. Следовательно, в рамках предмета политекономии должны рассматриваться лишь некоторые, но наиболее важные характеристики и проявления человеческого фактора. К ним относятся, например, за-

интересованность каждого труженика в высокоэффективном труде, постоянный рост способностей человека к труду и условия их эффективной реализации, формирование нового экономического мышления. В системе производственных отношений человеческий фактор выступает как субъективный фактор производства. Его активизация невозможна без радикального совершенствования рабочей силы, повышения ее качества.

Появление в публикациях понятия "человеческий фактор" заметно оживило подход к категории "рабочая сила" как исчезающей в условиях социализма, вызванный различными причинами, в том числе и отождествлением авторами экономической формы рабочей силы с ее антагонистической формой. Сторонники подобных взглядов основываются на том, что в социалистическом обществе средства производства являются общественной собственностью и процесс соединения рабочей силы со средствами производства осуществляется без купли-продажи. Рабочая сила перестает совершать обособленное от своего носителя экономическое движение, сбрасывает товарную форму и выступает в своем естественном качестве, как совокупность физических и духовных способностей человека⁴.

Однако рабочая сила приобретает характер политико-экономической категории в том случае, когда она выступает объектом определенных производственных отношений, имеющих место и при социализме. Это совокупность экономических отношений между тружеником и обществом по отбору из всего комплекса разносторонних способностей человека тех, которые применяются в трудовом процессе, их включению в производственную деятельность и эффективному использованию. При социализме возрастание роли субъективного фактора объективно обуславливает рост совокупности этих отношений и обогащение содержания рабочей силы. Это означает, что помимо физических и духовных способностей человека его рабочую силу сегодня образуют так называемые личностные характеристики: ответственность, дисциплинированность, организованность, инициативность и т.п. Включение их в совокупность способности к труду позволило ряду экономистов отождествить обогащение содержания рабочей силы с ее качеством.

Продуктивность таких исследований заключается в более глубоком изучении влияния производственных отношений на различные элементы способности к труду: уровень развития работника и его общей культуры, образования и квалификации, степень развития сознательности и профессионального мастерства, - в попытках определения структуры

способностей, образующих рабочую силу.

Однако основной методологический порок этих исследований заключается в том, что качество рабочей силы рассматривается в них как результат развития производственных отношений, воспринимающих изменения непосредственно в производительных силах. В итоге набор даже структурированных свойств и способностей работника, включаемых в рабочую силу и отражающих ее качество, может быть практически бесконечным и принципиально не отличающимся от качества рабочей силы при капитализме.

Между тем качество рабочей силы в различных общественно-экономических формациях зависит не столько от того или иного варианта способностей к труду, сколько от способа соединения работника со средствами производства, или экономической формы рабочей силы.

Так же, как в сфере сущности выделяется по своей особой роли глубинная сущность, в наборе качественных характеристик, образующих способность к труду, должно выделяться коренное качество, на основе которого строится вся иерархия качественных характеристик объекта. Таким коренным качеством рабочей силы в коммунистическом способе производства является ее ассоциированность в масштабе общества, возрастающая по мере развития непосредственно общественного характера труда. Другие качественные свойства выступают как проявления коренного качества.

Конкретная историческая совокупность способностей к труду и ее обусловленность уровнем обобществления и кооперации труда нами была уже обоснована. Теоретическое осмысление пройденных этапов социалистического строительства, осуществляемое представителями практически всех общественных наук, позволяет сделать вывод, что экономическим фундаментом качества рабочей силы, влияющим на всю совокупность способностей к труду, выступает прежде всего положение трудящихся социалистического производства как ассоциированных собственников и ассоциированных тружеников одновременно.

Развитие административно-командного стиля руководства народным хозяйством было связано с централизацией управления, идеализацией процесса развертывания непосредственно общественного характера труда, отрицанием товарно-денежных отношений. Это закономерно привело к отчуждению масс от собственности и системы управления, ослаблению ассоциированного характера рабочей силы, а на поверхности экономической жизни — к деформации у трудящихся чувства хозяина социалистического производства, снижению дисциплины труда, ответственности,

инициативности. В конечном счете застойные явления привели к ослаблению не только заинтересованности в труде, но и способности к нему.

Об этом свидетельствуют и конкретные социологические исследования, в частности материалы Всесоюзного социологического опроса, проведенного АОН при ЦК КПСС в июне 1986 г. Было опрошено 4075 рабочих и колхозников, 934 руководящих работника десяти регионов страны. В ходе исследования большинство рядовых тружеников и руководителей высказали положительные суждения о возможности и необходимости повышения их личной трудовой активности. Однако подобные суждения респондентов сосуществуют со слабым использованием имеющегося у них личного потенциала. Так, 88% рабочих и колхозников, 82% руководящих кадров считают, что могли бы работать с большей отдачей. Но выразили желание работать лучше около половины обследованных, а пытаются реализовать его на практике в среднем лишь каждый седьмой-восьмой. Отсутствие ощутимой связи труда с его результатами привело к тому, что работник перестал полностью использовать свою способность к труду. Полная реализация производственных способностей осуществляется лишь каждым третьим опрошенным без существенного различия между рабочими разных отраслей⁷.

Ослаблению указанных диспропорций способствуют конструктивные решения январского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС, который, разрабатывая кадровую политику в условиях перестройки, определил не только качественные характеристики, которые требуются от работников сегодня (компетентность и высокий профессионализм, максимальная реализация интеллектуального потенциала и творческая отдача, организованность и дисциплина), но и основу совершенствования этих характеристик – широкое развитие демократических начал и надежную защиту от репрессивов администрирования, механических подходов к делу⁸.

Качество рабочей силы сегодня – это в первую очередь совершенствование ее формы – ассоциированности, укрепление трудящихся в позиции собственника. Решение этой задачи возможно только через преобразования в хозяйственном механизме при широкой инициативе трудовых коллективов, переход на полный хозрасчет и самоуправление. "Нельзя быть хозяином страны, – подчеркнул на XXVII съезде КПСС М.С. Горбачев, – не будучи полным хозяином у себя на заводе или в колхозе, в цехе или на ферме"⁹.

Однако совершенствование качества рабочей силы через преобразования в механизме хозяйствования наталкивается сегодня на весьма примечательное противоречие. Социологические исследования экономи-

ческого сознания трудящихся на современном этапе фиксируют это противоречие: чем ближе к производству, каждому предприятию как основному звену народного хозяйства, тем меньше ощущаются перемены в обществе и ниже у трудящихся оценка происходящих процессов¹⁰. Одна из причин этого противоречия - до сих пор широкое распространение методов командной экономики и застарелого запретительного синдрома, а отсюда - повсеместные ограничения самостоятельности трудовых коллективов, экономическая апатия трудящихся к делам перестройки. Такая ситуация, конечно, тормозит процесс воспитания в каждом труженнике чувства хозяина общественного достояния.

По данным опроса рабочих Криворожских предприятий, проведенного в 1987 г., позиция собственника сформирована лишь у 15,5% опрошенных, у 59,8% присутствует отчасти, а у 20,6% отсутствует совсем. Это самооценка. Аттестация дала иные результаты. Рачительными хозяевами является четвертая часть рабочих, 64,5% бесхозяйственности не допускает, но не борется с ней. Каждый десятый относится к материальным ресурсам и рабочему времени незаконно¹¹. Процесс развития "субъективизации" собственности, причастности каждого труженника к общественному достоянию тормозится сегодня половинчатостью представленной предприятиям хозяйственной самостоятельности. Показательны результаты повторного социологического исследования в Кривом Роге, свидетельствующие о том, что переход на полный хозрасчет и самофинансирование не привел к существенным изменениям в отрядах "активных" и "пассивных" собственников.

Но есть и другая, не менее важная, причина сложившегося противоречия. Она заключается в несформированности у трудящихся нового экономического мышления, их недостаточной экономической грамотности, а отсюда - невозможности широкого включения в перестройку хозяйственного механизма, ускорение социально-экономического прогресса в целом.

Между этими двумя причинами существует тесная связь. Порочность командно-волевого стиля управления проявилась, наряду с другими печальными последствиями, в том, что он утверждал обобщенно-абстрактный подход к познанию и использованию экономических законов как прерогативе только государственных органов. Это привело к тому, что у широких масс трудящихся пропадал интерес к проблемам экономического развития не только страны, но и предприятия. В результате процесс коренных преобразований в обществе не мог сопровождаться существенным овладением экономическими знаниями.

Низкий уровень экономической подготовки трудящихся выступает

значительным тормозом перестройки снизу. Его наложение на скоропалительность или недостаточную гласность обсуждения нововведений в трудовых коллективах при неразворотливости администрации в решении социальных проблем приводит к производственным срывам, конфликтным ситуациям, забастовкам. Так, трудящиеся автотранспортного предприятия № 3 объединения "Саратовавтотранс" и Клайпедского автобусного парка в течение суток отказывались выехать на маршруты, в результате чего общественный транспорт в этих городах не работал¹². Причина конфликта в том и другом случае - недовольство водителей новой системой оплаты труда и формализмом, проявленным администрацией предприятий в улучшении условий работы. Однако корни его значительно глубже. Ни транспортники Саратова, ни водители Клайпеды не были экономически подготовлены к широкому поиску конкретных для каждого трудового коллектива путей внедрения полного хозяйственного расчета, а так как обсуждение их проходило на предприятиях формально, то недовольство трудовых коллективов приняло такую иррациональную форму.

Менее остро, но не менее значительно тормозящее влияние дефицита экономических знаний трудящихся в вопросах поиска эффективных стимулов к производству товаров народного потребления. Как показывает практика, предприимчивость трудовых коллективов в выполнении плана прибыли направлена сегодня не на определение резервов снижения себестоимости продукции, а на рост выпуска более дорогостоящих товаров. Ссылаясь на низкую рентабельность продукции, предприятия сокращают выпуск потребительских товаров или вообще снимают их с производства. Так, только в Свердловской области к концу 1987 г. такой путь развития производства был выбран коллективами почти 80 предприятий¹³. Одним из факторов возникающей нехватки товаров для народа является низкий уровень экономической подготовки трудящихся, ограничивающий их инициативу в процессе снижения затрат на производство.

Созерцательность в экономическом сознании не преодолевается даже высоким уровнем квалификации и специальных знаний работника. Более того, развитые профессиональные способности без соответствующей экономической подготовки не позволяют работнику решать задачи, выдвинутые новыми условиями хозяйствования.

Разрыв между высоким уровнем профессиональных знаний и низкой экономической грамотностью увеличивает неприятие трудящимися новых условий хозяйствования. Материалы, опубликованные в прессе, свидетельствуют о том, что включаться в перестройку не спешат не только

малоквалифицированные, но и высококвалифицированные рабочие¹⁴. Получая в застойный период заработную плату не за выполненную работу, а за разряд, они привыкли работать без особых трудовых затрат. Поэтому рост заработной платы, жестко связанный сегодня с достигнутым уровнем производительности, интенсивности и качества труда, не является для них непосредственным стимулом радикального совершенствования производства.

Расхолаженность между высоким профессионализмом и экономической подготовкой деформирует решение практически всех задач, связанных с внедрением нового хозяйственного механизма. Об этом свидетельствуют исследования и уральских социологов¹⁵. Социологический опрос 1500 работников 141 промышленного предприятия Среднего Урала показал, что командиры производства не выдвигают в качестве перво-степенной цели использование у себя на предприятии достижений научно-технического прогресса и повышение эффективности производства, экономическую отдачу обществу в целом. Придерживаясь старого стереотипа мышления, большинство руководителей трудовых коллективов до сих пор связывает возможности реализации социальной политики с государственными дотациями, денежными поступлениями сверху. У подавляющей части директоров, секретарей парткомов и начальников цехов завышена оценка качества выпускаемой на их предприятиях продукции.

Рабочие, мастера, бригадиры и инженерно-технические работники цехов, в свою очередь, единодушно связывают причины торможения перестройки с факторами, не зависящими, как правило, от непосредственных участников производства. Отсюда и атмосфера своеобразной пассивности коллективов к позитивным изменениям в обществе, инерция старых подходов.

Возрастающая зависимость внедрения полного хозяйственного расчета от интеграции профессиональных и экономических знаний трудящихся проявляется и в более тревожных сигналах. Низкая экономическая подготовка рабочих не только препятствует их личному включению в хозяйственные отношения, но нередко фактически сдерживает включение других. Так, по данным ряда предприятий Запорожской и Днепропетровской областей, рабочие, не осознав, что их материальное благосостояние зависит от радикальной перестройки организации труда, создали нездоровый социально-психологический климат вокруг тех рабочих, которые уже нашли и реализуют возможности роста производительности труда, а значит, и заработной платы¹⁶.

Инерционность мышления и хозяйствования можно преодолеть в процессе одновременного перехода к новому хозяйственному механизму

и адекватной ему интеграции профессиональных и экономических знаний. Повышая требования к уровню профессионального и экономического образования, переводя их в плоскость производственных отношений и способствуя тем самым формированию у трудящихся позиции хозяина социалистического производства, общество скорее решит еще одну социально-экономическую задачу - планомерного перераспределения рабочей силы.

Постановка этой задачи в повестку дня обусловлена реконструкцией производства, резким сокращением административно-управленческого аппарата, оптимизацией размещения и развития производительных сил общества. По прогнозам экономистов, до 2000 г. высвободится примерно 15-17 млн работников¹⁷. Качество рабочей силы приобретает большое значение для процесса ее высвобождения и последующего эффективного использования в соответствии с общественными потребностями и интересами перемещаемых работников. Экономисты, исследующие эти процессы, отмечают их противоречивый, конфликтный характер¹⁸. Для снятия противоречия необходима уже сегодня соответствующая экономическая подготовка трудящихся, позволяющая им осознать закономерность и масштабность процесса высвобождения рабочей силы, объективную потребность производства в формировании у работников разносторонних способностей к труду и перемещению их в любые отрасли народного хозяйства. Естественно, при этом возрастает требования и к системе переподготовки работников.

Не случайно поэтому в Постановлении о ходе перестройки средней и высшей школы и задачах партии по ее осуществлению, принятом на февральском (1988 г.) Пленуме ЦК КПСС, подчеркнуто, что экономическая учеба должна пронизывать все звенья системы непрерывного образования¹⁹. Без радикальных перемен в организации и содержании экономического обучения оно не может отвечать насущным потребностям производства, стимулировать трансформацию интереса к экономическим вопросам в установку на настойчивое овладение экономическими знаниями и их практическое использование.

По материалам Всесоюзного социологического исследования АОН при ЦК КПСС, пользу экономической учебы для своей работы отмечают лишь 10% рядовых работников и 23% руководителей²⁰. Столь высокая степень неудовлетворенности экономическими знаниями - следствие закованности форм и методов идеологической и организаторской работы, в том числе экономической учебы. Профкомы и парткомы предприятий, в чьи функции входит экономический всеобуч, до сих пор оставаясь "придатком" администрации, не могут внести продуктивных изменений

в процесс повышения уровня экономических знаний трудящихся. Когда трудящиеся оказываются недовольными нововведениями, как это произошло с саратовскими и clayпедскими автотранспортниками, партийные и профсоюзные лидеры во главе с администрацией пытаются обойтись полумерами: наладить должную дисциплину труда, улучшить его условия, провести выборы руководства²¹. Опять предаются забвению предпосылки конфликтов: экономическая безграмотность членов трудовых коллективов и невозможность включения их в реализацию хозяйственного расчета.

Думается, что поднять экономическую учебу на более высокий уровень, внести позитивные изменения в руководство ею и тем самым усилить сопряженность экономических знаний трудящихся с их производственным опытом поможет четкое разграничение функций администрации, советов трудовых коллективов, партийных и профсоюзных комитетов. Отрадно отметить, что ряд партийных организаций Свердловской области такую работу уже начал²².

Значительно ослабит противоречие между неполным использованием трудового потенциала работника, с одной стороны, и недостаточным уровнем его экономической образованности - с другой, включение оценки экономической подготовки в квалификационное движение. При повышении разряда необходимо в равной степени оценивать уровень не только профессиональных, но и экономических знаний претендента, отсутствие которых должно служить основанием для отказа в присвоении более высокого разряда.

Позитивные сдвиги в организации экономической учебы и рост экономической компетентности трудящихся, способствуя скорейшему внедрению нового хозяйственного механизма, будут не только расширять самостоятельность трудовых коллективов, но и существенно влиять на развитие отношений ответственности, без которых невозможно повышение активности трудящихся как хозяйствующих субъектов.

¹ См.: О человеке и человеческом факторе: новые подходы и решения // Коммунист. 1986. № 7. С. 58.

² См.: Главное - это человек // Коммунист. 1987. № 5. С. 91.

³ Грандберг З. Активизация человеческого фактора // Экон. науки. 1987. № 7. С. 14-15.

⁴ См.: Политическая экономия социализма - теоретическая основа экономической политики КПСС / Под ред. Л.И. Абалкина. М., 1986. С. 249.

- ⁵См.: Котляревская И.В. Роль профессионально-технического образования в повышении качества рабочей силы // Формирование квалифицированной рабочей силы в условиях реформы школы. Свердловск. 1987. С.42.
- ⁶См.: Перестройка экономического сознания и повышение его роли в ускорении социально-экономического развития. М., 1987. С.124.
- ⁷Там же. С. 117.
- ⁸См.: Материалы Пленума ЦК КПСС, 27-28 янв. 1987 г. М., 1987.С. 49-50.
- ⁹Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. С. 40.
- ¹⁰См.: Реальность надежд // Известия. 1987. 5 мая.
- ¹¹См.: Перестройка экономического сознания и повышение его роли в ускорении социально-экономического развития. М., 1987. С. 127.
- ¹²См.: Воротников А. Конфликт назревал ...// Правда. 1988. 13 апр.
- ¹³См.: Зеленцов В. Чтобы исчезли "белые пятна" //Веч. Свердловск. 1988. 25 марта.
- ¹⁴См.: Я за перестройку, но... // Известия. 1988. 2 марта.
- ¹⁵См.: Павлов В. Рабочий и руководитель: о чем они сегодня думают // Урал. рабочий. 1988. 5 янв.
- ¹⁶См.: Деньги в чужом кармане // Известия. 1988. 2 марта.
- ¹⁷См.: Дела всем хватит // Известия. 1988. 21 янв.
- ¹⁸См.: Там же.
- ¹⁹См.: Материалы Пленума ЦК КПСС, 17-18 февр. 1988 г. М., 1988. С.2.
- ²⁰См.: Перестройка экономического сознания и повышение его роли в ускорении социально-экономического развития. М., 1987. С. 125.
- ²¹См.: Воротников А. Указ.соч.; Шнюкас Д. Шоферы вновь за рулем // Правда. 1988. 23 мая.
- ²²См.: Устиловский К. Больше самостоятельности, больше реального дела // Веч.Свердловск. 1988. 13 апр.