

ТРУДОВА АКТИВНІСТЬ РОБІТНИЧОЇ МОЛОДІ ТА ЇЇ ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ

А. О. Горшков

У процесі суспільного розвитку переконливо підтверджується одне з найважливіших положень марксизму-ленінізму — закон про зростання ролі народних мас в історичному процесі. Ця роль незмірно посилюється на сучасному етапі, характерною рисою якого є широка участь трудящих в управлінні державою і суспільством, піднесення трудової активності мас в комуністичному будівництві. Створення матеріально-технічної бази комунізму, формування комуністичних суспільних відносин і виховання всебічно розвинутої особи — ці три завдання потребують високого рівня трудової активності мільйонів радянських людей.

Високо оцінюючи відкритий К. Марксом закон зростання активності мас [див. 1, 2, 86—89], В. І. Ленін розкрив характер його дії в епоху соціалізму і комунізму, показав особливості зміни соціальної структури «активної маси» на різних етапах розвитку нового суспільства [див. 2, 21, 190; 25, 443; 26, 255; 27, 137, 157, 183, 213; 31, 190]. Він довів, що новим вищим ступенем розвитку творчої активності мас, зростання соціальної активності особи є період побудови комуністичної суспільно-економічної формації.

У цілому ряді робіт В. І. Ленін вказує на молодь як на значну і винятково важливу частину «активної маси», що є специфічною соціально-демографічною і соціально-психологічною категорією, має свої, тільки їй властиві риси і ціннісні орієнтації, обумовлені характером соціальних відносин і віковими особливостями. Як підкреслювалося в документах Міжнародної Народи комуністичних і робітничих партій (1969 р.), будівництво соціалізму і його даліше удосконалення ґрунтується на підтримці, участі та ініціативі найширших народних мас [3, 302]. У своєму виступі на XVI з'їзді ВЛКСМ Генеральний секретар ЦК КПРС Л. І. Брежнев зазначав, що партія кровно заінтересована у всебічному розвитку соціальної і політичної активності молоді, вона доручала і доручає комсомолу виконання завдань загальнонародного масштабу [див. 4, 9].

XXIV з'їзд КПРС високо оцінив роль Ленінського комсомолу в житті країни. Ударні комсомольські будови, конкурси майстерності молодих робітників, студентські будівельні загони, молодіжні виробничі бригади — все це конкретні трудові діла радянської молоді. Знаменно, що в дні роботи з'їзду партії поширився рух: «Дев'ятій п'ятирічці — ударна праця, майстерність і пошук молодих». Саме така праця, підкреслювалося на XXIV з'їзді КПРС, — єдиний шлях до світлого комуністичного майбутнього.

Проблемі соціальної активності молоді, шляхам і засобам її підвищення у процесі комуністичного будівництва присвячені теоретичні роботи багатьох радянських вчених у галузі наукового комунізму, філософії, соціології, економіки, психології та ін. Проте питання суті трудової активності молоді, її критеріїв ще не досить глибоко розроблені. У зв'язку з цим у даній статті здійснено спробу розв'язати питання про поняття трудової активності та її емпіричні індикатори.

Активність — одна з модифікацій латинського слова «акт», що означає дію, вчинок, діяння. Словники російської мови визначають активність як дійову участь суб'єкта в чомусь, енергійну діяльність [див. 13, 1, 20]. З проблемою активності наука зустрічається в ході вивчення різноманітних явищ дійсності. У живій і неживій природі, в суспільному житті — практично скрізь, де має місце дія, реакція, взаємодія, ми натрапляємо на активність як на властивість об'єктів і як на міру процесу їх взаємодії [див. 8, 9].

Розглядаючи категорію активності в системі зв'язків, властивих найвищому соціальному ступеню організації матерії — в суспільстві, де діють наділені свідомістю люди, ми констатуємо той факт, що нова якість найвищим чином влаштованої матерії, увібравши в себе основні властивості попередніх ступенів, разом з тим істотно змінила зміст властивої для неї активності.

Суспільній природі особи відповідає соціальна активність, тобто здатність суспільного суб'єкта до соціальної дії як його соціальна якість. Ще Арістотель підкреслював, що «блаженство полягає у певній діяльності, згідній з добродетеллю», а «доброчесність є те, що робить людину здатною до досконалої діяльності» [6, 15, 26]. Про прагнення до всебічної діяльності, встановлення соціальних відносин людини писав Ф. Енгельс: «Займаючись собою, людина тільки в дуже рідких випадках, і зовсім не з користю для себе і для інших, задовольняє своє прагнення до щастя. Вона повинна мати стосунки із зовнішнім світом, засоби для задоволення своїх потреб: їжу, індивіда іншої статі, книги, розваги, спори, діяльність, предмети споживання і праці» [1, 21, 283].

Отже, кожна людина не ізольована від суспільства, а навпаки, постійно вступає в цілу систему суспільних відносин, основою якої є виробничі відносини. Можна погодитися з В. Г. Мордковичем в тому, що «активність як філософська категорія відтворює здатність об'єктів неживої і живої природи і суб'єктів соціального життя до відповідно стихійної, інстинктивно цілеспрямованої або свідомої взаємодії із середовищем, зміни і перетворення її і себе, а також інтенсивність цього процесу, його міру» [8, 21].

У суспільному житті активність може виявлятися тільки як діяльність, бо будь-яке ставлення людини до дійсності є ставлення дійове. Відмітною рисою активного, дійового відношення людини і середовища є свідомий характер цього відношення. Суспільна свідомість спрямовує активність людини в бажаному напрямку, сприяє перетворенню середовища і самого суб'єкта. Основою такого перетворення виступає трудова діяльність. К. Маркс писав, що праця і є, перш за все, процесом, який відбувається між людиною і природою, процесом, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою [див. 1, 23, 175].

Без праці неможливе життя людини. Тому необхідність праці виступає для людини у формі неминучості, а при соціалізмі — ще й як обов'язок кожного працювати. Але не всяка участь у праці, а тільки ініціатива, творчість, раціоналізаторство, перевиконання норм, змагання — ось ті головні критерії, які широко характеризують трудову активність. Інакше кажучи, трудова активність людини визначається в першу чергу посиленою особистою ініціативою, поєднанням індивідуальних і громадських інтересів, творчою діяльністю. Саме така «посиленість» говорить про труд як свідому, вільну, ініціативну діяльність, про самодіяльність, в якій і виявляється один з основних видів соціальної активності людини — її трудова активність [8, 31]. При цьому не слід забувати, що будь-яку активність, в тому числі трудову, треба розглядати з класових позицій, бо вона несе в собі ознаки класової спрямованості.

Таким чином, трудова активність — це специфічно класова суть посиленої діяльності особи, її особлива якість, що формується в процесі праці з метою досягнення творчих результатів.

Піднесення трудової активності має величезне соціально-економічне значення як один з важливих факторів підвищення продуктивності праці і виховання соціально активної особи. Невід'ємною частиною цієї проблеми є розвиток трудової активності молоді, що становить у нашій країні близько 50% населення (молодше 30 років) [див. 7, № 2, 110]. Піклуючись про розвиток трудової активності молодого робітника, не слід забувати, що вона завжди визначається його діяльністю. Остання в будь-якому виявленні обумовлена об'єктивними і суб'єктивними передумовами.

Отже, процес формування трудової активності має об'єктивну і суб'єктивну сторони. Перша визначається самою природою соціалістичного виробництва, постійним удосконаленням техніки і технології, організацією умов праці, піднесенням культурно-технічного рівня трудящих. Суб'єктивна сторона виявляється в тому, як виробничий колектив, де працює молодий робітник, сприяє шляхом ідейно-виховної роботи розвитку трудової активності своїх членів. Крім того, активне або бай-

дуже ставлення до роботи залежить не тільки від характеру останньої, але й від самої особи. Інакше кажучи, суб'єктивні передумови залежать від ступеня свідомості, організованості молодого робітника, від його внутрішніх психологічних якостей. При всій важливості об'єктивних умов не слід недооцінювати значення суб'єктивного сприйняття молодого людиною своєї праці. І не тільки тому, що робота, яка дає задоволення, є головним у житті людини. Важливим є те, що це створює можливість зміни ставлення до роботи, залишаючи незмінним, через технічну необхідність, зміст праці.

Тільки через практичну діяльність людина може здійснити свої різноманітні творчі потенції. Показники, взяті для визначення трудової активності, найбільш повно, на нашу думку, характеризують активного молодого робітника, розкривають його творчу суть. Візьмемо, наприклад, розвиток трудових починів, раціоналізаторство і винахідництво, перевиконання норм. Радянські юнаки і дівчата виступають ініціаторами багатьох цікавих і важливих справ, які згодом стають здобутком усіх робітників.

У цьому відношенні заслуговує на увагу досвід горьківців щодо розвитку руху під гаслом «Жодного відстаючого поруч». Цей почин цінний у першу чергу тому, що його учасники розв'язують завдання великої соціальної ваги — допомогти новачкам, що мають незначний виробничий досвід, зрівнятися з кращими представниками робітничого класу, набути кваліфікації, прилучитися до технічної творчості. Показово, що на такому великому заводі, як «Красное Сормово», молодих робітників, які не виконують норм виробітку, майже немає, а на багатьох інших підприємствах м. Горького кількість їх зменшилася вдвічі. 13 тисяч молодих робітників підвищили кваліфікацію, освоїли другу і суміжні професії [11].

Широкого розповсюдження набули конкурси професійної майстерності, що часто проводяться як заключний етап змагання на звання молодого передовика виробництва і кращого за професією. Практика показала, що участь у трудових конкурсах розвиває в молоді жагоду до знань, до постійного удосконалення майстерності, сприяє закріпленню її на виробництві. Головна мета конкурсів — наочно показати молодим робітникам, як можна досягти високих результатів у праці. Так, до сторіччя від дня народження В. І. Леніна серед молоді на Харківщині було проведено близько 1200 конкурсів професійної майстерності, близько 35 тисяч молодих робітників підвищили свою кваліфікацію [12]. Зразки високої трудової активності виявляли комсомольці і молодь Харківської області на суботнику, присвяченому 50-річчю виступу В. І. Леніна на III з'їзді комсомолу. У суботнику взяло участь понад 360 тисяч комсомольців і молоді. Вони заробили і внесли до фонду дострокового

завершення п'ятирічки понад 190 тис. карбованців [12]. 2,5 тисячі молодих виробничників ХЕМЗу під час суботника працювали безпосередньо на своїх робочих місцях, причому 100 молодих робітників другого штампувального цеху виконали денне завдання на 130%.

Про розвиток трудової активності молоді свідчить збільшення кількості винахідників та раціоналізаторів. Так, тільки за перші шість місяців 1970 р. в народне господарство було впроваджено понад 1,7 млн. рацпропозицій, що в розрахунку на рік дає економію 1,5 млрд. карбованців [10, № 10, 21]. Це характерно і для харківських машинобудівних підприємств, на яких кожний 7—8 робітник є раціоналізатором. Загальне число раціоналізаторів на Харківщині за 1959—1965 рр. зросло на 19%, а економічна ефективність впроваджених у 1965 р. пропозицій збільшилася на 75% порівняно з 1959 р. [15, 161].

Слід підкреслити, що в останні роки молодь активніше займається технічною творчістю. Наприклад, у Всесоюзному огляді «Ленінському ювілею — майстерність і пошук молодих» взяло участь 7 мільйонів юнаків і дівчат [5, 53].

Як свідчать соціологічні дослідження, праця стала основним змістом інтересів трудівників соціалістичного суспільства [9, 193]. Тому, природно, типовою рисою молодого робітника є ініціативність, участь у трудових починах, в раціоналізаторстві та винахідництві, що, в свою чергу, свідчить про підвищення трудової активності молоді. І все ж, як показали соціологічні дослідження, певній частині молоді властиві надмірний раціоналізм, деяке утриманство, зарозумілість, що, звичайно, приводить до різкого зниження трудової активності. Так, при дослідженні проблеми зростання ініціативності молодих робітників на підприємствах Ленінграда виявилось:

14% — дійсно ініціативні молоді робітники, які беруть активну участь у винахідництві та раціоналізаторстві, вносять пропозиції щодо поліпшення умов праці;

26% — група молоді середньої ініціативності, якій властива одна з названих у першому пункті ознак;

60% — неініціативні молоді робітники [14, 189].

Отже, рівень трудової активності різних категорій молоді неоднаковий. Він залежить не тільки від умов життя суспільства, підприємства, на якому працює молодий робітник, але і від індивідуальних умов життя, розвитку особи. У зв'язку з цим треба зосередити увагу на тих категоріях робітників, які ще не досить активні, допомогти їм у виборі професії, розвинути прагнення до підвищення кваліфікації, до навчання.

Процес розвитку активності у молоді відбувається під впливом двох умов. Перша об'єктивна — це закономірний процес зміни соціальної форми і змісту праці, перетворення її з роботи, до якої людина спонукається іззовні, у вільну всебічну твор-

чу діяльність. Друга суб'єктивна — це внутрішнє психологічне ставлення особи до своєї роботи. Суспільна свідомість спрямовує активність людини в потрібному напрямку, сприяє перетворенню середовища і самого суб'єкта. Основою такого процесу є трудова діяльність. Заміна праці підневільної працею на себе, на суспільство відкрила широкі перспективи для вияву трудової активності.

Будівництво комунізму — це свідоме, напружена творча діяльність народу. Комунізм, вчив В. І. Ленін, мусить стати доступним для робітничих мас, як їх власна справа. Від ступеня свідомості і трудової активності радянського народу, в тому числі молоді, залежить успішне виконання величної програми комуністичного будівництва в нашій країні.

ЛІТЕРАТУРА

1. К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори, т. 2, 21, 23.
2. В. І. Ленін. Твори, т. 21, 25, 26, 27, 31.
3. Международное Совецание коммунистических и рабочих партий. Документы и материалы. Политиздат, М., 1969.
4. XVI съезд ВЛКСМ. Приветствие ЦК КПСС XVI съезду ВЛКСМ. Речь Генерального секретаря ЦК КПСС тов. Л. И. Брежнева на XVI съезде ВЛКСМ. «Молодая гвардия», 1970.
5. ВЛКСМ от съезда к съезду. «Молодая гвардия», 1970.
6. Аристотель. Этика. Петербург, 1903.
7. С. Н. Иконникова. Ленинский подход к проблемам молодежи. — Ж. «Философские науки», 1970, № 2.
8. В. Г. Мордкович. Концепция социологической теории общественно-политической активности трудящихся. — В кн.: Общественно-политическая активность трудящихся. Свердловск, 1970.
9. Опыт и методика конкретных социологических исследований. М., 1965.
10. «Политическое самообразование», 1970, № 10.
11. Поточний архів ЦК ВЛКСМ.
12. Поточний архів Харківського обкому ЛКСМУ.
13. Словарь русского языка. Госиздат иностр. и нац. словарей, М., 1957.
14. Социология в СССР. М., 1965, т. 2.
15. В. М. Чугуенко. Массовое рационализаторское движение — форма общественной активности. В кн.: Роль общественности в управлении производством. Изд-во Харьковского университета, 1968.

ЗРОСТАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОЛІ КОЛГОСПІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ КОМУНІСТИЧНОГО БУДІВНИЦТВА

Б. Т. Личко

Ленінський кооперативний план містить програму не тільки економічних, а й соціальних та культурно-ідеологічних перетворень на селі. В. І. Ленін науково довів необхідність комплексного розв'язання взаємопов'язаних завдань: розвитку матеріально-технічної бази сільськогосподарського виробництва, докорінного перетворення суспільних відносин та соціальної психології селянства [див. 2, 32, 187—188]. У передбаченні В. І. Леніна

все це і вело до створення ладу «цивілізованих кооператорів» [2, 33, 415]. Політичне значення соціалістичного кооперування В. І. Ленін бачив у тому, щоб «навчитись практично будувати... соціалізм так, щоб кожен дрібний селянин міг брати участь у цій побудові» [2, 33, 415]. Аналізуючи розвиток колгоспного ладу в СРСР, М. І. Калінін зазначав, що «колгоспний рух — це не тільки економічний, а й глибоко соціальний та ідейний рух» [5, 29].

Радянська дійсність повністю підтвердила життєвість колгоспного ладу. Його створення, підкреслюється у Програмі КППС, означало «велику революцію в економічних відносинах, в усьому укладі життя селянства» [4, 310]. Однак цим роль колгоспів не вичерпується. І на сучасному етапі комуністичного будівництва колгоспна форма повністю відповідає рівневі розвитку і потребам сучасних продуктивних сил на селі, дозволяє ефективно застосовувати техніку і досягнення науки, раціонально використовувати трудові ресурси. Колгосп відкриває широкі можливості для підвищення прибутків і добробуту селян на основі зростання продуктивності їхньої праці. Характер організації і демократичні основи колгоспу забезпечують управління його справами самими колгоспними масами, розгортання їх творчої ініціативи, виховання колгоспників у дусі комунізму. «Колгосп — це школа комунізму для селянства», — підкреслюється в Програмі КППС [4, 356].

Необхідність всемірного використання можливостей і переваг, закладених у колгоспному ладі, вимагає всебічного аналізу діяльності колгоспів. Тим часом у науковій літературі звертається увага на колгоспи як виробничі організації, недостатньо показуються соціальні наслідки їх господарського розвитку, а ще менше висвітлюються **специфічні соціальні функції** (виховання людини комуністичного суспільства, організація побуту і відпочинку колгоспників, соціально-побутове і культурне будівництво та ін.).

Деякі дослідники вважають, що останні функції у колгоспів з'являються лише за певних умов їх розвитку. Так, Ю. В. Новіков — один із авторів колективної монографії, де колгосп в цілому розглядається як соціальний інститут радянського суспільства, пише: «Донедавна зміст колгоспної демократії пов'язувався переважно із сферою виробництва і розподілу. Це нині вже не відповідає повністю багатогранному процесові розвитку демократичних начал у передових колгоспах країни, бо колгоспна демократія виходить за рамки виробничої діяльності і поширюється на розв'язання питань культурно-побутового характеру» [13, 163]. Таке твердження, на нашу думку, не відповідає дійсності. Діяльність колгоспів протягом всього їх існування була спрямована на виконання як господарських, так і соціально-політичних завдань. Це неодноразово підкреслюва-

лось у програмних положеннях і рішеннях партії. Наприклад, XVI з'їзд ВКП(б) зазначав, що «в артiлі не завершується, а тільки починається справа створення нової суспільної дисципліни, справа навчання селян соціалістичного будівництва» [3, 59].

У процесі вільної колективної праці селяни позбавлялись дрібновласницьких пережитків, індивідуалізму, поступово усвідомлювали загальноколгоспні і загальнодержавні завдання. Формувався новий трудівник — селянин-колективіст.

Колгоспний лад створив умови для неухильного піднесення життєвого рівня селян. Грошові витрати колгоспів за 1934—1937 рр. зросли у 2,7 раза, а суми, призначені для видачі на трудодні, — в 4,5 раза [10, 62]. У 1937 р. кожен колгоспний двор одержав на трудодні в середньому 106,2 пуда зерна і 376 крб. [12, 160].

Розвиток колективних господарств давав можливість докорінно змінювати культурно-побутові умови, весь уклад селянського життя. Навесні 1931 р. близько 40% колгоспів мали стаціонарні і польові пункти громадського харчування. Дитячі ясла були створені в третій, а дитсадки — в шостій частині колгоспів [14, 252]. Колгосп «Красный Октябрь» Кіровської області (один з передових колгоспів країни) уже в 1936 р. мав свій власний санаторій, дитячий комбінат, будинок культури, їдальню, баню, пральню [18, 53].

Відразу ж після завершення колективізації сільського господарства непрацевдатних колгоспників стали утримувати за рахунок громадських прибутків колгоспу [9, 255]. А прийнятий у 1935 р. Примірний статут сільськогосподарської артiлі передбачав утворення в колгоспах спеціального фонду для надання допомоги і пенсійного забезпечення непрацевдатних членів артiлей. Цей фонд утворювався внаслідок щорічного відрахування 2% валового прибутку колгоспів [8, 23—24].

З дальшим розвитком колгоспного ладу, розширенням матеріально-технічної бази колгоспного виробництва, економічним піднесенням колгоспів, підвищенням загальноосвітнього і культурного рівня селян збільшується і вклад колективних господарств у будівництво комуністичного суспільства. Зростає також і їх роль у всій життєдіяльності селян. «На певному етапі громадське господарство колгоспів досягне такого рівня розвитку, — підкреслено в Програмі КПРС, — коли стане можливим за рахунок його ресурсів цілком задовольняти потреби колгоспників» [4, 361].

Універсальний характер функцій колгоспів повністю розкрито у новому Примірному статуті колгоспу, де сказано, що основними завданнями колективних господарств є:

— всіляке зміцнення і розвиток громадського господарства,

неухильне підвищення продуктивності праці і ефективності громадського виробництва;

— збільшення виробництва і продажу державі сільськогосподарської продукції шляхом інтенсифікації і дальшого технічного переозброєння колгоспного виробництва;

— ведення під керівництвом партійної організації роботи по комуністичному вихованню колгоспників і залученню їх до активного громадського життя;

— повніше задоволення зростаючих матеріальних і культурних потреб колгоспників;

— поліпшення побутових умов їх життя, поступове перетворення сіл у впорядковані селища [6, 6—7].

Діяльність колгоспів не обмежується, як бачимо, чисто господарськими рамками. Колгосп виконує також соціальні, культурно-побутові і виховні функції. Він став справжньою школою комуністичного виховання і розвитку особистості кожного свого члена. З колективним господарством пов'язані не тільки праця колгоспників, а й побут, їх багатогранне громадське і особисте життя.

Розвиваються ж колгоспи насамперед як виробничі організації. Це відповідає інтересам всього радянського народу. Колгоспне господарство — одна з життєво необхідних галузей народного господарства. «Виробництво продуктів харчування є найпершою умовою життя безпосередніх виробників і всякого виробництва взагалі», — зазначав К. Маркс [1, 170].

За даними міжгалузевого балансу 1966 р. з усієї маси продуктів, що виробляються в сільському господарстві СРСР, 69,6% іде на споживання — безпосередньо або після промислової переробки [18, 44].

Вся діяльність колгоспів спрямована на те, щоб повністю задовольняти як особисті інтереси колгоспників, так і громадські інтереси колгоспу та інтереси загальнонародної держави. Новий Примірний статут колгоспу підкреслює: «Розробляючи плани, колгосп виходить з необхідності розширеного відтворення громадського господарства, виконання плану державних закупів, договорів контракції сільськогосподарських продуктів і надпланового продажу зерна та іншої необхідної державі продукції, задоволення матеріальних і культурних потреб колгоспників» [6, 11—12].

Основою цього процесу є зміни, які відбуваються у продуктивних силах колгоспів. За час, що минув від прийняття Примірного статуту сільгоспартілі (1935 р.) до затвердження Третім Всесоюзним з'їздом колгоспників нового Примірного статуту, відбулося докорінне технічне переозброєння колгоспного виробництва. Якщо основні фонди колгоспів у 1935 р. становили приблизно 5 млрд. крб., то у 1969 р. — більше 40 млрд. крб., тобто зросли у 8 разів [7, 11—12]. Нині на 100 га ріллі в кол-

госпах припадає в середньому 40 тис. крб. основних виробничих фондів, або в 25 раз більше, ніж припадало 30 років тому [15, 8]. За цей період енергоозброєність сільськогосподарської праці підвищилась майже в 9 разів. Зараз кожен колгосп має в середньому більше 50 тракторів (в 1934 р. — менше одного), а всього в машинному парку колгоспів нараховується понад 900 тис. тракторів, близько 300 тис. зернових комбайнів, 530 тис. вантажних автомобілів [17, 3].

Неухильне оснащування колгоспів новою технікою — важливий фактор підвищення продуктивності праці. За 1946—1967 рр. вона зросла в колгоспах і сільськогосподарських підприємствах у 4,5 раза [23]. На цій основі безперервно підвищується участь колгоспів у створенні загальнонародних фондів. На колгоспи тепер припадає у державних закупках зерна 51%, бавовнику — 80, цукрового буряка — 92, соняшника — 82, м'яса — 45, молока — 55% [14, 6].

Це зумовлює збільшення колгоспних прибутків, значна частина яких іде на розширення громадського господарства. Середньорічний валовий дохід колгоспів, наприклад, за 1966—1969 рр. досяг 20 млрд. крб., що на 5,8 млрд. крб. більше, ніж у 1962—1965 роках. В середньому на кожний колгосп в 1969 р. припадало близько 800 тис. крб. грошового прибутку [17, 4—5]. За роки свого існування колгоспи вклали у своє громадське господарство (маються на увазі об'єкти виробничого і невиробничого призначення) понад 60 млрд. крб. (у порівняльних цінах), причому третю частину цих коштів за 1965—1969 роки [16, 8—9].

Внаслідок зростання прибутків у колгоспах збільшилась і оплата праці колгоспників. Коли в 1965 р. оплата одного людини-дня по колгоспах країни дорівнювала в середньому 2,68 крб., то в 1969 р. — 3,52 крб. [15, 6].

Однак вплив зростання виробництва і підвищення його рентабельності на рівень матеріального і культурного життя колгоспників виявляється не тільки через збільшення оплати за працею. Важливим наслідком зростання цих показників є також розширення колгоспних фондів споживання, які поряд із загальнодержавними відіграють все більшу роль у підвищенні соціально-культурного рівня колгоспників, у перетворенні їх побуту. Слід зауважити, що останнім часом колгоспні громадські фонди споживання зростають швидше, ніж державні. Так, у 1967 р. проти 1960 р. державні фонди споживання збільшились на 79%, колгоспні — на 152% [11, 201]. Здебільшого за рахунок колгоспних коштів тепер здійснюється на селі будівництво об'єктів культурно-побутового призначення, дошкільних установ, провадиться культурно-масова робота та ін.

Відрахування на культурно-побутові потреби колгоспів, наприклад, по Харківській області, за 1965—1968 рр. зросли майже у 8 разів [27]. Кількість постійних дитячих ясел і садків

у колгоспах області підвищилась за перші три роки восьмої п'ятирічки в 3,5-раза, ідалень — в 3, бань — в 2 рази.

Створюючи матеріальну базу для розвитку культури, поліпшення побуту, колгоспи активно впливають не тільки на хід будівництва, а й на функціонування побутових установ. З цією метою створені комісії, що стежать за плануванням і забудовою сіл, за роботою ідалень, клубні та бібліотечні ради, ради культури. В 304 районах України створені міжколгоспні ради культури [21].

Колгоспи беруть все більшу участь у будівництві шкільних приміщень, створенні учбової бази, необхідних побутових умов для учнів і вчителів. Колгоспна громадськість стає все важливішим фактором і у вихованні сільської молоді. Колгоспники беруть активну участь у роботі школи через батьківські комітети, колгоспні жіночі ради та інші форми колгоспного самоуправління. В колгоспах багато робиться для того, щоб залучити учнів до громадсько-політичного і виробничого життя колективу, дати їм можливість відчутти себе повноправними його членами.

Зростає роль колгоспів і в розширенні мережі лікувально-профілактичних установ. Понад 1,5 тис. колгоспів Української РСР на свої кошти збудували будинки відпочинку і санаторії, медичні пункти та ін. [22]. За найближчі два-три роки кількість колгоспних будинків відпочинку і санаторіїв по СРСР збільшиться ще на 100 [25]. Немало колгоспів УРСР створюють спеціальні фонди для організації відпочинку і лікування, туристських подорожувань та ін.

Масовим стало на селі житлове будівництво. За минулі 10—12 років у нові будинки переселилось понад 6 млн. сімей, тобто кожен четвертий сільський житель [19, 42—48]. Зміни, що відбуваються на селі, викликали до життя і нову форму побутового обслуговування сільського населення. У 1965 р. в колгоспах Черкаської області УРСР з'явилися перші комбінати побутового обслуговування (комунгоспи). Курс на їх утворення був схвалений ЦК КП України і Радою Міністрів республіки. В 1969 р. в селах республіки вже діяло більше тисячі комунгоспів [26].

Розвиток матеріально-технічної бази колгоспного виробництва, хімізація, меліорація, широке культурно-побутове будівництво на селі зумовлюють зміни професійної структури колгоспних колективів. У великих колгоспах тепер нараховується близько 120 професій і спеціальностей фізичної та розумової праці [24]. Л. І. Брежнев на Третньому Всесоюзному з'їзді колгоспників підкреслював, що для успішного розв'язання завдань «кожний колгосп повинен своєчасно і планомірно готувати механізаторів та інших спеціалістів, мати певний резерв цих кадрів...» [7, 20].

Для підготовки спеціалістів вищої і середньої кваліфікації колгоспи посилають своїх стипендіатів у вузи і технікуми. Підготовка кадрів масових професій у значній мірі ведеться в колгоспах.

У Ставропольському краї, наприклад, колгоспи організували учбові комбінати. В 1969 р. там навчалось 10,5 тис. чол. [20, 83]. У колгоспах України діють курси і школи професійної підготовки.

Витрати колгоспів Харківської області на підготовку кадрів зросли від 38 тис. крб. у 1965 р. до 1090 тис. крб. у 1968 р., на виплату стипендій відповідно — з 30 до 413 тис. крб. [27].

Таким чином, з розвитком колгоспів стає можливим все повніше задоволення за їхній рахунок матеріальних і культурних потреб колгоспників.

Новий рівень економічного розвитку колгоспів дав можливість розширити соціальні права колгоспників і підвищити гарантію їх практичного здійснення.

У новому Примірному статуті право колгоспника на одержання роботи у громадському господарстві забезпечується гарантованою оплатою за кількістю і якістю праці. Колгосп відповідає за техніку безпеки праці, виробничу санітарію та ін. Право колгоспників на матеріальне забезпечення гарантується не тільки створенням відповідного централізованого спілкового фонду, а й системою соціального забезпечення і матеріальної допомоги, встановлюваної безпосередньо в колгоспах. У цьому виявляється справжній демократизм колгоспного ладу. Але він не обмежується економічними відносинами.

Новий Примірний статут колгоспу закріпив і ряд нових, перевірених на практиці, найбільш ефективних форм участі колгоспників у розв'язанні загальних справ (узаконені збори колгоспників по бригадах та інших виробничих підрозділах, визнано доцільним існування таких органів, як економічні ради, культурно-побутові комісії, та інших, що працюють на громадських началах). Набули дальшого розвитку важливі принципи колгоспної демократії — виборність керівних органів та службових осіб, звітність їх перед колгоспниками, колегіальність у розв'язанні основних питань колгоспного життя та ін.

Удосконалення колгоспної демократії, як і розв'язання інших проблем соціального розвитку колгоспів, дозволяє їм успішніше виконувати свою основну, **виробничу** функцію.

Розроблені партією принципи економічної політики на селі створюють передумови для того, щоб все більше соціальних питань розв'язувалось самими колгоспами.

Велике значення, підкреслено у Звітній доповіді ЦК ХХІV з'їздові КПРС, мають принципові особливості підходу до проблем розвитку сільського господарства, розроблені партією за

останні роки. Це, по-перше, створення сталих економічних умов, що стимулюють зростання виробництва, по-друге, облік усього комплексу факторів, котрі визначають розвиток сільського господарства (постачання техніки, розширення капітального будівництва, підготовка кадрів, удосконалення організації виробництва і др.).

Таким чином, загальна тенденція розвитку нашого суспільства веде до зростання соціальної ролі колгоспів. Від громадського господарства колгоспник одержує все більше коштів, що дозволяє йому повніше задовольняти матеріальні і духовні потреби, всебічно розвивати свої можливості і сприяє підвищенню активності колгоспника. В цьому об'єктивний смисл соціального розвитку колгоспів.

ЛІТЕРАТУРА

1. К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори, т. 25, II.
2. В. І. Ленін. Твори, т. 32, 33.
3. КПРС в резолюціях і рішеннях з'їздів, конференцій і Пленумів ЦК, ч. I. Держполітвидав УРСР, К., 1954.
4. Матеріали XXII з'їзду КПРС. Держполітвидав УРСР, К., 1962.
5. Первый Всесоюзный съезд колхозников (1—6 июня 1928 г.). «Книгосоюз», М., 1929.
6. Примірний статут колгоспу, прийнятий Третім Всесоюзним з'їздом колгоспників. «Урожай», К., 1970.
7. Л. І. Брежнев. Промова на Третьюму Всесоюзному з'їзді колгоспників. Політвидав України, К., 1969.
8. Примерный Устав сельскохозяйственной артели. Партиздат ЦК ВКП(б). М., 1935.
9. Примерный Устав сельскохозяйственной артели, утвержденный ЦИК и СНК от 7 марта 1930 г.—СЗ СССР, 1930, № 24.
10. Итоги выполнения второго пятилетнего плана развития народного хозяйства Союза ССР. Госпланиздат. М., 1939.
11. В. И. Ленин и крестьянство. Изд-во Воронежск. гос. ун-та, 1970.
12. Ленинский кооперативный план и борьба партии за его осуществление. Политиздат. М., 1969.
13. Колхоз — школа коммунизма для крестьянства. «Мысль», М., 1965.
14. Советское крестьянство. Очерк истории (1917—1969 гг.). Политиздат. М., 1970.
15. А. С. Иванов. Новый Устав — закон колхозной жизни. Россельхозиздат, М., 1970.
16. И. В. Павлов. Новый основной закон колхозной жизни. «Знание», М., 1970.
17. В. П. Решетняк. Управление в колхозах. «Колос», М., 1970.
18. «Коммунист», 1960, № 3.
19. «Политическое самообразование», 1970, № 3.
20. «Молодой коммунист», 1970, № 7.
21. «Правда», 13 березня 1969 р.
22. «Известия», 15 травня 1969 р.
23. «Сельская жизнь», 31 травня 1968 р.
24. «Сельская жизнь», 22 липня 1969 р.
25. «Сельская жизнь», 23 серпня 1969 р.
26. «Сільські вісті», 29 квітня 1969 р.
27. Зведені звіти колгоспів Харківської області за 1965—1968 рр. Харківське обласне статуправління.

МІЖКОЛГОСПНА ВИРОБНИЧА КООПЕРАЦІЯ І ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В УДОСКОНАЛЕННІ СОЦІАЛІСТИЧНИХ ВИРОБНИЧИХ ВІДНОСИН

В. І. Чигринов

Розвиток продуктивних сил сільського господарства супроводиться концентрацією і спеціалізацією колгоспного виробництва, що викликають необхідність дальшого усупільнення кооперативного виробництва, зміцнення міжколгоспних зв'язків.

З виникненням міжколгоспних зв'язків, появою міжколгоспної власності як складової, але більш досконалої частини колгоспно-кооперативної форми привласнення розвиваються і нові суспільні відносини, які за своїм характером наближаються до відносин загальнонародного сектора.

Але не всім формам міжколгоспних об'єднань властивий однаковий рівень розвитку, усупільнення виробництва і організації управління. Чим ширші й глибші виробничо-економічні зв'язки колгоспів, тим істотнішими є зміни в колгоспно-кооперативній власності. Це виявляється при розгляді класифікації міжколгоспних об'єднань за ступенем усупільнення в них засобів виробництва і праці. Класифікація за цією ознакою дозволяє визначити форми міжколгоспних об'єднань, відмінності між ними, роль в удосконаленні виробничих відносин.

На сучасному етапі за названою вище ознакою можна розрізнити дві групи міжколгоспної кооперації. Перша група — це міжколгоспні об'єднання, створені на основі договору. Тут ще відсутня спільна власність, колгоспи — учасники об'єднання, як правило, мають тимчасовий характер, метою їх є організація спільного виробництва або виконання певної роботи. Прикладом таких об'єднань, особливо в період зародження міжколгоспних виробничих зв'язків, були відгодівельні пункти на Україні [7, 34], зокрема, в Харківській області. Кожний колгосп при цукровому заводі будував відгодівельний пункт і був його власником, завозив сюди корми, використовував і оплачував працю колгоспників, продавав худобу державі і розраховувався з останньою. Міжколгоспною на цих пунктах була організація спільної відгодівлі худоби. На окремих міжколгоспних відгодівельних пунктах існували об'єкти спільного користування — електромережа, склади для кормів, різні службові приміщення і т. д. До першої групи також відносяться тимчасові об'єднання по випасу худоби, заготівлі та сплавляння лісу та ін.

У цій групі міжколгоспних об'єднань здійснюється співробітництво колгоспів щодо спільного управління певним виробництвом або тією чи іншою діяльністю, але без відносин загальної власності на головні засоби виробництва. Хоч подібні міжколгоспні зв'язки ще не вносять ніяких змін у відносини

власності, однак участь у них прокладає шлях до вищого ступеня міжколгоспного кооперування, зміцнює відносини дружби і взаємодопомоги, виховує колективізм.

Другу групу міжколгоспної кооперації складають виробничі об'єднання, засновані на пайовій участі колгоспів. До них належать міжколгоспні будівельні, будівельно-шляхові організації, підприємства по переробці сільськогосподарської сировини, відгодівельні пункти, птахофабрики та ін.

Порівняно з першою групою об'єднань вони відтворюють більш високий ступінь усупільнення виробництва. Тут міжколгоспне співробітництво супроводиться об'єднанням частини засобів виробництва, що викликає до життя не тільки спільне управління, але й організацію єдиного процесу виготовлення і реалізації продукції.

Об'єднання цієї групи є типовими міжколгоспними підприємствами, це одна з форм господарства у колгоспному секторі, якому колгоспи виділили основні й оборотні засоби і яке самостійно здійснює свої виробничі функції. Отже, на даному етапі в процесі міжколгоспного співробітництва поряд із сільськогосподарською артілью виникла ще одна форма — міжколгоспні підприємства і організації.

На 1 січня 1969 р. в країні нараховувалося 35,6 тис. сільгоспартілей [5, 313] і 4,2 тис. міжколгоспних об'єднань, підприємств і організацій [6, 287]. В тому числі на Україні поряд з 8480 колгоспами [6, 287] було 1533 міжколгоспних об'єднання [6, 296].

Міжколгоспна виробнича кооперація має цілий ряд характерних рис. Вони виявляються перш за все в тому, що її учасниками виступають не індивідуальні члени — колгоспники, а колективні соціалістичні господарства — колгоспи. Склад учасників міжколгоспної кооперації визначив і матеріальну основу її існування. Кожний з членів об'єднує засоби виробництва, що раніше були результатом його праці, із засобами виробництва інших учасників об'єднання. Таким чином, основою виникнення міжколгоспних підприємств і організацій є колгоспно-кооперативна соціалістична власність у вигляді певної частини усупільнених грошових і матеріальних засобів декількох колгоспів.

З приводу засобів виробництва, набутих за рахунок пайових вкладень, виникають і розвиваються міжколгоспні відносини власності. Потім примноження міжколгоспної власності здійснюється за рахунок внутрішніх нагромаджень самих міжколгоспних об'єднань, підприємств і організацій.

Матеріальною основою виникнення сільгоспартілей, колгоспно-кооперативної власності є дрібнотоварна приватна власність селян-одноосібників, які добровільно об'єднувалися в колективні господарства, усупільнюючи тільки частину своїх засобів виробництва. Останнє виявляється у поділі основних фондів кол-

госпів на неподільні і пайові, а також у наявності підсобного господарства колгоспників.

Таким чином, внутріколгоспна кооперація виникає на основі перетворення приватної власності селян у соціалістичну власність сільгоспартілей, а міжколгоспна кооперація формується на своїй власній соціалістичній основі. Отже, в соціально-економічному розумінні виникнення сільгоспартілей і міжколгоспних об'єднань якісно відмінне. В першому випадку відбувається зміна форми власності, в другому — це результат розвитку самої спільної власності артілей у процесі її зближення із загальнонародною.

Міжколгоспні об'єднання, залишаючись в межах колгоспно-кооперативної власності, але маючи вищий рівень усупільнення, розширюють масштаби виробничого кооперування, створюють більш досконалу організацію праці, підвищують ступінь соціалістичного усупільнення виробництва.

Основною формою усупільнення засобів виробництва сільгоспартілей в міжколгоспній кооперації є міжколгоспні об'єднання в межах адміністративних районів. Тут власником виступає не один колгосп, а декілька, іноді всі колгоспи області, краю. Такі великі міжколгоспні підприємства створені в Кримській, Вінницькій, Одеській та інших областях. Ступінь усупільнення виробництва, відносини власності досягають в цьому випадку дуже високого рівня.

Розвиток міжколгоспної власності послаблює економічну відокремленість колгоспів, між ними зміцнюються і розширюються виробничі відносини, набуваючи все більш планомірного характеру співробітництва і взаємодопомоги.

Для глибшого з'ясування суті міжколгоспних організацій, відносин власності, що виникають при їх створенні і розвитку, велике значення має розв'язок питання кількісного розмежування власності окремих сільгоспартілей і спільної міжколгоспної власності. Ці два види колгоспно-кооперативної власності виявляються у двох формах господарств — колгоспах і міжколгоспних організаціях. Так, на початку 1969 р. із загальної кількості 39,8 тис. господарств у колгоспному секторі країни 89,4% становили колгоспи і 10,6% — міжколгоспні об'єднання [5, 423, 434], а на Україні — відповідно 85,9 і 14,1% [6, 287, 296]. У загальному обсягу основних виробничих фондів колгоспного сектора фонди колгоспів — 1966 р. дорівнювали 98,7%, а міжколгоспних організацій — 1,3% [8, 123]. У наступні роки спостерігалася тенденція до збільшення питомої ваги фондів міжколгоспних об'єднань. Цей процес триватиме і в майбутньому. Проте, незважаючи на це, головною формою внутріколгоспної організації виробництва залишається сільгоспартіль, причому на весь період переростання соціалізму в комунізм.

Ці показники, хоч і дають уявлення про співвідношення колгоспної і міжколгоспної власності, разом з тим не відтворюють динаміки даного явища. Аналіз руху, розвитку дає змогу глибше зрозуміти його суть, з'ясувати соціально-економічну природу міжколгоспної власності. Неподільні фонди є основою утворення останньої, бо частина їх (пайові внески) усуспільнюється за межами сільгоспартілей в міжколгоспних об'єднаннях. Вони становлять початкове джерело виникнення Статутного фонду міжколгоспних об'єднань (власні, основні та оборотні кошти). Надалі цей фонд поповнюється у процесі господарської діяльності об'єднань шляхом відрахувань від прибутків.

Пайові внески колгоспів і власні нагромадження міжколгоспних пайових внесків є суспільна праця колгоспників, нагромаджена всередині окремих колгоспів і усуспільнена в міжколгоспних об'єднаннях. Цим і визначається зв'язок колгоспів та їх об'єднань, а також колгоспно-кооперативний характер міжколгоспної власності в цілому. Власні нагромадження міжколгоспних об'єднань — це результат усуспільнення праці робітників цих об'єднань у процесі їх господарської діяльності. Разом з тим обидві названі вище частини міжколгоспної власності є суспільною колгоспно-кооперативною власністю, більш розвинутим її видом.

У процесі розвитку міжколгоспної кооперації співвідношення між пайовими внесками колгоспів і власними нагромадженнями об'єднань у структурі Статутного фонду останніх безперервно змінюється. На початковому етапі міжколгоспна власність має переважно характер пайових внесків. Потім, в міру розширення діяльності об'єднань, їх фонди все більше поповнюються за рахунок власних нагромаджень, завдяки чому змінюється і структура фондів, причому в бік зменшення питомої ваги пайових внесків і зростання власних нагромаджень. Для підтвердження цього наведемо такий приклад. Статутний фонд міжколгоспних будівельних організацій Харківської області на кінець 1957 р. становив 642,9 тис. крб., в тому числі пайові внески колгоспів — 566,2 тис. крб. (92,4%), власні нагромадження — всього 46,7 тис. крб. — 7,6% [3]. За період з 1957 до 1970 р. Статутний фонд збільшився до 19,4 млн. крб. Власні нагромадження в ньому за цей час зросли до 15,8 млн. крб., або 80,6%, а пайові внески знизилися до 3,6 млн. крб., або 19,4% [4].

Отже, тепер головним джерелом поповнення міжколгоспних статутних фондів стали власні нагромадження. Їх питома вага і надалі підвищуватиметься. У найближчі роки вони відіграватимуть вирішальну роль у всіх міжколгоспних засобах. Пайові внески поступово втратять своє значення і як джерело, і як складова частина міжколгоспної власності. Завдяки цьому остання поступово перестане бути пайовою і набере нового змісту, бо за своєю структурою і змістом наблизиться до загальнонародної

власності. Це проявляється в більш досконаліх відносинах людей у процесі виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних благ. Міжколгоспну власність наближає до загальнонародної вищий ступінь спеціалізації і концентрації виробництва, усуспільнення колгоспно-кооперативної власності.

У міжколгоспних об'єднаннях створюються можливості діяти за принципом державних підприємств, набагато ширше, ніж в окремих колгоспах, застосовувати методи соціалістичного господарювання, краще організувати суспільну працю, раціональніше використовувати матеріальні й моральні стимули. Крім того, міжколгоспні виробничі зв'язки зміцнюють планове централізоване керівництво соціалістичної держави колгоспно-кооперативним сектором, розширюють економічні зв'язки двох секторів народного господарства.

Наявність міжколгоспної власності сприяє удосконаленню на її основі характеру поєднання робочої сили із засобами виробництва. Відношення постійних робітників міжколгоспних підприємств до засобів виробництва характеризується тим, що ці робітники не є, на відміну від колгоспників, колективними власниками засобів виробництва. Вони працюють на підприємствах, де засоби виробництва належать не державі, а групі колективних власників. Виготовлена ними продукція належить не тільки колгоспам, а й міжколгоспним організаціям.

Якщо у сільгоспартілях поєднання робочої сили із засобами виробництва обумовлено специфікою артільної форми організації праці, то у міжколгоспних об'єднаннях, як і в державних організаціях, проводиться вільний набір робітників, службовців і інженерно-технічного персоналу, встановлюється нормований робочий день, застосовуються норми загальносоюзного законодавства. Праця робітників і колгоспників у міжколгоспних організаціях і підприємствах за своїм характером, знаряддями і методами мало чим відрізняється від праці робітників промислових підприємств. У той же час вона має вищий ступінь усуспільнення через те, що її безпосередньо суспільний характер визначається рамками групи кооперативів. Вона все більше наближається за рівнем усуспільнення до праці промислових робітників. Продукція міжколгоспних підприємств і організацій використовується для задоволення потреб не тільки колгоспників, а й робітників міжколгоспних об'єднань.

У колгоспах додатковий продукт використовується головним чином в межах одного господарства, тоді як у міжколгоспних об'єднаннях він матеріалізований у таких фондах, які використовуються в процесі розширеного відтворення для задоволення потреб усіх господарств міжколгоспного об'єднання. Міжколгоспні фонди є власністю кількох колгоспів-пайщиків, при цьому кожний окремий колгосп не підпорядковує і не привласнює собі результати виробничого функціонування цих фондів.

Міжколгоспними фондами розпоряджаються всі колгоспипайовики через своїх виборних представників, прибутками — збори уповноважених колгоспів. Тому сільгоспартіль, передавши свої пайові внески міжколгоспній організації, практично не може самостійно витратити цю частину неподільних фондів. Наприклад, пайові внески колгоспів Української РСР в сумі 117,2 млн. крб. протягом 1969 р. функціонували у вигляді основних засобів міжколгоспних організацій по будівництву і використовувалися в інтересах усіх колгоспів-пайовиків [2, 3].

У Харківській області пайові внески 381 колгоспу в сумі 3,6 млн. крб. протягом 1969 р. функціонували як основні засоби облміжколгоспбуду і теж використовувалися в інтересах усіх цих колгоспів [4]. За рішенням зборів уповноважених облміжколгоспбуду прибуток, одержаний в 1969 р. (1750 тис. крб.), не розподілявся між колгоспами [4], основна його частина витрачалася на розвиток і зміцнення виробничих потужностей міжколгоспбудів.

Отже, у міжколгоспних об'єднань значно ширші межі використання тієї частини додаткового продукту, яка призначена для розширення господарств.

У зв'язку з вищим рівнем усупільнення засобів виробництва і праці, досконалішими формами організації праці у них і досконаліші відносини розподілу. К. Маркс у третьому томі «Капіталу» писав, що «так звані відносини розподілу відповідають історично визначеним, специфічно суспільним формам процесу виробництва і тим відносинам, у які вступають між собою люди в процесі відтворення свого людського життя, і виникають з цих форм і відносин. Історичний характер цих відносин розподілу є історичний характер виробничих відносин, тільки один бік яких вони виражають» [1, 25, 418].

Відносини розподілу в міжколгоспних організаціях наближаються до рівня загальнодержавних підприємств. Переважною формою оплати праці робітників є заробітна плата, розміри якої встановлюються відповідно до заробітків в аналогічних державних підприємствах з деякими відхиленнями, обумовленими конкретними особливостями і умовами праці. Заробітна плата робітників нараховується в грошовій формі за встановленими ставками за одиницю продукції чи робочого часу, незалежно від результатів роботи міжколгоспної організації. Робітникам цих об'єднань надаються відпустки, передбачені трудовим законодавством, оплачуються бюлетені під час хвороби.

Розвиток у колгоспному секторі, на базі міжколгоспної власності, більш досконалих відносин розподілу, властивих державним підприємствам, значною мірою як економічно, так і організаційно сприяє поступовому введенню принципу однакової оплати за однаковою працю у всій колгоспній системі.

Розвиток міжколгоспної власності сприяє постійному взаємозалежному обміну діяльністю між колгоспами, розширює їх співробітництво і взаємодопомогу в процесі виробництва, поліпшує культурно-побутові умови життя колгоспників. З року в рік це співробітництво міцніє. Якщо в 1960 р. ним було охоплено 35,3 тис. колгоспів, то на початку 1969 р. — вже 59,1 тис. [5, 434], що на 66% більше фактичного їх числа, бо деякі з них беруть участь у кількох міжколгоспних організаціях.

Міжколгоспні об'єднання, організації і підприємства мають деякі особливості і в методах управління. В них широко використовується досвід колгоспної демократії і методи управління на державних підприємствах. Все це свідчить про те, що виробничі відносини в міжколгоспних організаціях у порівнянні з колгоспними досягли вищого ступеня зрілості. Вдосконалення їх безпосередньо впливає на дальший розвиток виробничих відносин у колгоспному секторі, на економічну ефективність усіх галузей колгоспного виробництва, на підвищення продуктивності праці, сприяє більш рівномірному і повному використанню робочої сили і виробничих ресурсів, а також значному поліпшенню культурно-побутових умов життя сільського населення.

Ще більшого значення набувають міжколгоспні виробничі зв'язки, як підкреслив XXIV з'їзд КПРС, у подальшому розвитку продуктивних сил і вдосконаленні виробничих відносин колгоспного села в новій п'ятирічці.

ЛІТЕРАТУРА

1. К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори, т. 25, ч. II.
2. Матеріали Укрмежколхозстрою.
3. Матеріали Харьковського обласного управління сільського господарства.
4. Годовой отчет облмежколхозстрою Харьковской области за 1969 г.
5. Народное хозяйство СССР в 1968 г. Стат. ежегодник. «Статистика», М., 1969.
6. Народне господарство Української РСР в 1968 році. Стат. щорічник. «Статистика», К., 1969.
7. Неделимые фонды. Сельхозгиз. М., 1960.
8. «Вопросы экономики», 1967, № 1.

ДЕЯКІ СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НАУКОВО-ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

К. О. Полякова

Пам'ятаючи вказівку В. І. Леніна про те, що поліпшення організації праці і виробництва неминуче супроводжуватиметься «збільшенням суми споживання для тих, хто цю кращу організацію провів» [2, 27, 176], наше суспільство прагне, щоб праця понад п'ятнадцяти мільйонів дипломованих спеціалістів [4, 696] бу-

ла організована раціонально, щоб вони займалися своєю справою ефективно, з максимальною віддачею. Разом з тим дослідження останніх років свідчать про серйозні недоліки в цьому питанні. Дані, одержані радянськими соціологами внаслідок опитування спеціалістів підприємств і науково-дослідних інститутів шести міст нашої країни, показали, що понад 40% робочого часу спеціалісти витрачають на виконання робіт, які не потребують високої кваліфікації і спеціальних знань [5,174].

Особливо недопустимі втрати часу на некваліфіковані роботи кандидатами і докторами наук. Українські соціологи, досліджуючи часовий бюджет вчених АН УРСР, виявили, що на роботи, які не відповідають кваліфікації, доктори і кандидати наук щодня витрачають в середньому від 2,3 до 2,5 години [6,116]. А це завдає значної шкоди нашій державі.

Ненормальне становище, що склалося у використанні праці науково-технічних кадрів, значною мірою пояснюється невивантаженням допоміжного персоналу, а також порушенням правильного співвідношення між спеціалістами вищої і середньої кваліфікації. Так, у 1963 р. на одну інженерну посаду в промисловості припадало всього лише 0,4 посади техника [7,73]. Приблизно таке ж співвідношення склалося і в деяких науково-дослідних установах, де було до 80% старших та молодших наукових працівників і тільки 20% — науково-допоміжного персоналу [8,20]. А тим часом, на думку багатьох спеціалістів, це співвідношення повинно становити 1:3 або 1:4, тобто один інженер чи науковий працівник і три — чотири техніки [19].

Така диспропорція призводила не тільки до «девальвації» наукових та інженерних знань, а й ставала серйозною перешкодою для прискорення темпів розвитку науково-технічної революції. Тому не випадково ця проблема стала в центрі уваги Комуністичної партії та Радянського уряду. Щоб ліквідувати вказану вище диспропорцію, XXIII з'їзд партії вирішив довести в 1970 р. прийом учнів у середні спеціальні учбові заклади до 1600 чол. [3,259], тобто збільшити їх випуск на 177% проти 1968 р. [4,690]. У наступних постановках ЦК КПРС «Про заходи по підвищенню ефективності роботи наукових організацій і прискоренню використання в народному господарстві досягнень науки і техніки» [15] та «Про роботу Іркутського обкому КПРС по підвищенню ролі інженерно-технічних працівників у прискоренні технічного прогресу на підприємствах і будовах країни» [16] були детально проаналізовані можливості дальшого підвищення ефективності праці науково-технічних спеціалістів і накреслені заходи, що забезпечували раціональне використання наукової та інженерної праці.

ЦК КПРС зобов'язав партійні організації зосередити зусилля вчених та інженерів на практичному розв'язанні завдань, поставлених XXIII з'їздом партії в галузі науково-технічного про-

гресу. Держпланові СРСР разом з відповідними міністерствами та відомствами було доручено розробити і впровадити заходи, які б забезпечували правильне, науково обгрунтоване співвідношення кількості інженерно-технічних працівників і допоміжного технічного персоналу в різних галузях народного господарства з тим, щоб кожен інженер і науковий працівник свій робочий час міг повністю використати для виконання роботи, відповідної його кваліфікації. Було доручено також внести пропозицію про організацію підготовки кваліфікованого допоміжного персоналу, що володіє засобами оргтехніки і основами сучасного діловодства. Оперативне розв'язання висунутих партією завдань, безумовно, сприятиме підвищенню ефективності праці науково-технічних спеціалістів і зміцненню економічного потенціалу нашої країни.

Актуального значення у розв'язанні цих завдань набуває питання про практиків, тобто спеціалістів, які не мають вищої або середньої спеціальної освіти, але займають інженерно-технічні і наукові посади. Поява практика в структурі радянської інтелігенції історично була пов'язана з гострим невістачанням спеціалістів в умовах швидкого розвитку індустріалізації та колективізації країни. Ця поява обумовлювалась об'єктивною необхідністю формування соціалістичної інтелігенції із висуванців передових робітників і селян, які, на думку В. І. Леніна, мали стати організаторами виробництва і сільського господарства, що поєднують в собі відданість справі соціалізму і вміння керувати народним господарством країни. У 1928 р. практики серед спеціалістів промисловості становили майже 76% [9,313]. За роки соціалістичного будівництва питома вага їх у структурі інтелігенції різко знизилась за рахунок збільшення частки дипломованих спеціалістів. Однак ця проблема повністю не розв'язана і в наш час. Так, у 1969 р. п'яту частину інженерних посад все ще займали практики [20].

У промисловості Української РСР в 1965 р. практиків на інженерно-технічних посадах налічувалось 145 227 чол. [21, 10], причому освітній рівень багатьох з них досить низький: 54 285 чол. мали незакінчену середню, 8637 чол. — початкову освіту [21, 96]. Зрозуміло, що серед практиків є здібні люди, непогані організатори з великим виробничим досвідом, але відсутність спеціальної підготовки не дозволяє їм виконувати науково-технічні функції на рівні сучасних вимог. У той же час кількість практиків, які підвищують свій освітній рівень у вищих і середніх спеціальних учбових закладах, дуже мала. Так, на Україні, з усіх зайнятих у промисловості практиків у 1965 р. навчалось тільки 25,3% [21,96]. Подібне становище спостерігається і в інших районах нашої країни. Наприклад, у промисловості трьох областей Південного Уралу протягом 1965 р. навчалось тільки 25,6% практиків [10, 79].

Повільні темпи підвищення освітнього рівня практиків призводять фактично до того, що швидке зростання кількості інженерних посад, зумовлене вимогами науково-технічної революції, випереджає зростання числа дипломованих спеціалістів, зайнятих на цих посадах. І якщо ця тенденція не буде своєчасно виправлена рядом заходів, то можливе, як свідчать розрахункові дані деяких радянських вчених, абсолютне зменшення питомої ваги дипломованих спеціалістів за рахунок збільшення частки практиків [5, 169]. Таке становище навряд чи сприятиме прискоренню темпів розвитку науково-технічної революції. Отже, питання про підвищення освітнього рівня практиків, що займають науково-технічні посади, а також заміну дипломованими спеціалістами тих практиків, які не хочуть вчитися, набуває виключно важливого значення для підвищення ефективності науково-технічного потенціалу країни і вимагає невідкладного розв'язання.

Підвищення ефективності праці науково-технічних кадрів у значній мірі залежить також від методів і стилю керівництва, що безпосередньо впливають на формування психологічного клімату у виробничому колективі. Як відомо, згідно з природою суспільного виробництва розрізняється організаційно-технічний і соціально-економічний зміст управління, як дві тісно пов'язані сторони одного цілого. Отже, керівникові виробничого колективу доводиться займатися не тільки підготовкою виробництва, організацією експлуатації обладнання і механізмів, розстановкою і використанням робочої сили, а й управлінням справами і вчинками людей, тобто соціальним управлінням. А останнє — найскладніша і найважча галузь. Адже від того, наскільки розумно, делікатно і принципово керівник розв'язуватиме вузли людських відносин, набагато залежатиме творча обстановка в колективі, яка безпосередньо впливає на підвищення ефективності праці.

Вивчення взаємин керівника з колективом було розпочато в нашій країні ще у двадцяті — тридцяті роки. Але потім зовсім невинувато воно було припинене і довгий час лишалося поза увагою дослідників. Тільки в шістдесяті роки до цієї проблеми знову стали звертатись радянські філософи, соціологи, психологи. Однак в роботах останніх років головна увага зосереджується на вивченні психологічного клімату у виробничих колективах, взаємовідносин останніх з адміністрацією, з керівником, впливу цих взаємовідносин на підвищення продуктивності праці. Взаємовідносини у колективі працівників розумової праці вивчені ще дуже мало.

Певний вклад у розробку даної проблеми вніс колектив соціологічної лабораторії Харківського університету, якою керує О. О. Якуба. Вивчаючи взаємини керівника з інженерно-технічними спеціалістами, харківські соціологи дійшли висновку, що

уважне, шанобливе, спокійне і рівне ставлення керівника до підлеглих, своєчасне їх заохочення сприяють підвищенню продуктивності праці. Одночасно анкетне опитування 717 інженерно-технічних працівників управлінського персоналу ХТЗ показало, що деякі керівники ще мало використовують методи позитивного соціально-психологічного впливу. Тільки 28,7% опитаних відповіли, що керівник часто хвалить за хорошу роботу [12, 188]. Значить, керівники ще недостатньо використовують метод схвалення, який, на думку деяких дослідників, сприяє підвищенню продуктивності праці на 87,8%, а догана — тільки на 11,9% [13, 125].

Досить істотний вплив на підвищення ефективності праці науково-технічних спеціалістів справляють ділові якості керівника. Щоб успішно керувати сучасним виробничим колективом, треба бути не тільки тонким психологом, що вміє захопити підлеглих перспективами, а й мати досить високий рівень знань, широку інформацію у своїй галузі, вміти підбирати і розставляти виконавців, спрямовувати їх енергію, ум і волю на успішне виконання завдань, поставлених перед колективом. У процесі досліджень, проведених соціологічною лабораторією Харківського університету, було встановлено, що такі якості керівника, як уміння самостійно приймати кваліфіковані рішення, оцінюються в 4,79 бала, а організаторські здібності — в 3,91 бала (при найвищому балі 5) [24]. Саме від цих якостей керівника залежить насамперед його авторитет у колективі. За даними анкетного опитування, проведеного на ХТЗ, такі керівники мали авторитет у 71,4% опитаних інженерно-технічних працівників.

Опитування також показало, що є керівники, які недооцінюють значення позитивного соціально-психологічного впливу і часто вдаються до адміністрування та окрику. Вони мають авторитет лише у 14% опитаних. Це свідчить, що ленінські поради здійснювати керівництво насамперед не силою влади, а силою авторитету, великої досвідченості, великої різнобічності, великої талановитості [див. 2, 205] актуальні і в наш час. Вони дістали дальший творчий розвиток у рішеннях березневого, вересневого (1965 р.) Пленумів ЦК КПРС і схвалені ХХІІІ з'їздом партії.

Накреслюючи завдання на п'ятирічку, ХХІІІ з'їзд вказував, що «успіх справи... тепер багато в чому залежить від ініціативи, діловитості і оперативності керівних та інженерно-технічних кадрів, сміливого підходу до розв'язання завдань економічного розвитку, від здатності мобілізувати колективи підприємств на виконання планів, максимальне підвищення ефективності виробництва» [3, 41]. Все це ставить великі вимоги до рівня підготовки керівних кадрів. Тому в постанові ЦК КПРС «Про роботу Волгоградського обкому КПРС по підбору, розстановці і вихованню керівних кадрів у промисловості» [14, 3]

засуджувалась недооцінка обліку знань і здібностей кадрів при висуненні їх на керівні посади, бо вона призводила до того, що важливі ділянки виробництва очолювали люди, які не мали потрібної технічної освіти, необхідних знань і політичних та ділових якостей [14, 3].

Зростаючі вимоги до рівня освіти, ділових і особистих якостей керівника, зумовлені складністю процесів управління в період науково-технічної революції, об'єктивно вимагають від керівника спеціальної освіти. «Керівник, — писала «Правда», — це професія, на керівника треба вчитись, так само, як вчаться на лікаря, інженера, музиканта» [17]. Зараз, мабуть, всі переконані, що основна підготовка керівників має бути післявузівською, а кандидатів на цю професію слід вибирати з числа спеціалістів з вищою освітою, певним виробничим стажем, які виявили організаторські здібності. Було б корисно, на нашу думку, для всіх спеціалістів, що закінчили вуз чи технікум, ввести стажировку на виробництві на посаді помічника майстра, майстра, старшого майстра і т. д. Це, з одного боку, дало б їм можливість вивчити систему виробництва, а з другого, дозволило б виявити здібних кандидатів на посади керівників.

Створення мережі спеціальних шкіл для підготовки керівників підприємств, зрозуміло, не усуває необхідності знайомити студентів інженерних, економічних та інших спеціальностей з основами управління виробництвом. Бо кожен інженер, економіст після закінчення вузу посередньо чи безпосередньо буде пов'язаний з процесами управління. Нам потрібні, говорив Л. І. Брежнев у звітній доповіді ЦК КПРС XXIV з'їздові партії, спеціалісти з хорошою професійною підготовкою, здатні зі знанням справи розв'язувати питання розвитку економіки та культури, які володіють сучасними методами управління [25, 113].

В останні роки наша країна досягла значних успіхів у підготовці керівних працівників. Тільки з липня 1967 р. по січень 1970 р. було відкрито 29 інститутів і 150 філіалів підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів промисловості, будівництва, транспорту, зв'язку і торгівлі [18]. Справжніми школами управління стали створені при вузах факультети по підготовці організаторів виробництва, де слухачі вивчають принципи господарської реформи, економіку, внутрізаводське планування, наукову організацію праці та виробництва. На Україні, як свідчать статистичні дані, тільки за 1968—1969 рр. на чотирьох таких факультетах пройшли перепідготовку понад 53 тис. керівних та інженерно-технічних працівників [22]. Крім того, багато різних курсів по підвищенню кваліфікації створено при міністерствах, на підприємствах, в організаціях і учбових закладах, де навчання ведеться з відривом і без відриву від виробництва. Всього в країні за 2,5 року підвищили квалі-

фікацію різного рівня понад 1 млн. 310 тис. керівних та інженерно-технічних працівників [23].

Ці форми навчання дозволили у якійсь мірі розв'язати проблему підготовки керівних працівників. Однак остаточно вона ще не розв'язана. В мережі вказаної підготовки багато дублювання, немає перспективних планів, заняття не завжди проходять на високому рівні. Аналіз учбових планів центрів підвищення кваліфікації виявив, що в курсі «Наукові методи організації праці та управління» мало тем, які стосуються соціальних проблем управління [11]. Часто підготовка керівників і тих, хто підвищує кваліфікацію, ведеться спільно. І виходить, що керівники вчать разом з бухгалтерами, плановиками, а це не дозволяє спеціальні предмети з управління подавати на високому рівні. Навряд чи доцільно зберігати надалі розрізнену систему підвищення кваліфікації між міністерствами і відомствами, що викликає часто організаційні неполадки. Наприклад, Московський інститут підвищення кваліфікації у 1969 р. зміг задовольнити заявки організацій і підприємств тільки на 57%, а окремі управління і всесоюзні об'єднання використали надані їм місця тільки на 40—60% [23].

Ці та інші факти дозволили працівникам Науково-методичного кабінету по підвищенню кваліфікації при МВССО зробити висновок про ефективнішу підготовку керівників на міжгалузевій основі у спеціальних школах управління. Централізація системи підвищення кваліфікації на цій основі дасть можливість поліпшити методичне керівництво, полегшить забезпечення учбового процесу досвідченими кваліфікованими викладачами не тільки в галузі технічних та економічних дисциплін, а й у галузі правоведення, психології, соціології, які формуватимуть глибокі знання щодо управління виробництвом. Централізація зміцнить також учбово-технічну базу, необхідну, щоб навчити кожного слухача правильно знаходити найкраще практичне рішення у складній системі виробничого життя.

Таким чином, питання про забезпечення науково-технічних спеціалістів допоміжним персоналом, що володіє засобами оргтехніки і основами сучасного діловодства, ліквідацію диспропорції між спеціалістами вищої і середньої кваліфікації, заміну практиків дипломованими спеціалістами, а також підготовку керівників, що вміють науково, творчо розв'язувати технічні і соціальні проблеми виробництва, набувають нині виключної важливості. Їх своєчасне розв'язання сприятиме раціональному використанню праці науково-технічних спеціалістів, що значно прискорить темпи розвитку науково-технічної революції в нашій країні.

ЛІТЕРАТУРА

1. К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори, т. 1.
2. В. І. Ленін. Твори, т. 6, 27.

3. Матеріали XXIII з'їзду КПРС. Держполітвидав, К., 1966.
4. Народное хозяйство СССР в 1969 г. «Статистика», М., 1970.
5. Социальные проблемы труда и производства. «Мысль», М., «Książka i wiedza», Варшава, 1969.
6. Исследование организационных факторов и результативности труда ученых. (Научный отчет), ч. 1. Киев, 1969.
7. Управление производством и организация труда. «Мысль», М., 1967.
8. Проблемы научной организации труда в научных и проектно-конструкторских организациях. Л., 1966.
9. Изменение классовой структуры общества в процессе строительства социализма и коммунизма. Изд-во ВПШ и АОН при ЦК КПСС, 1964.
10. Из опыта конкретных социологических исследований. Изд-во Московск. ун-та, 1969.
11. Методические разработки по организации учебного процесса в системе повышения квалификации руководящих работников и специалистов народного хозяйства. М., 1970.
12. Е. А. Якуба. Право и нравственность как регуляторы общественных отношений при социализме. Изд-во Харьковск. ун-та, 1970.
13. Е. С. Кузьмин. Основы социальной психологии. Изд-во Ленинградск. ун-та, 1967.
14. «Партийная жизнь», 1969, № 19.
15. «Правда», 23 жовтня 1968 р.
16. «Правда», 25 жовтня 1968 р.
17. «Правда», 2 грудня 1968 р.
18. «Правда», 13 березня 1970 р.
19. «Литературная газета», 26 лютого 1969 р.
20. «Литературная газета», 10 вересня 1969 р.
21. Архів ЦСУ УРСР, відомості про спеціалістів за 1965 р., арк. 10, 96.
22. Звіт ЦСУ УРСР про підготовку і підвищення кваліфікації кадрів на виробництві за 1968 і 1969 роки.
23. Поточні матеріали Науково-методичного кабінету з вищої освіти і підвищення кваліфікації керівних працівників та спеціалістів при МВССО СРСР за 1967—1970 роки.
24. Матеріали соціологічної лабораторії Харківського університета, папка 16.
25. Матеріали XXIV з'їзду КПРС. Вид-во політ. літ-ри України, К., 1971.

ДО КРИТИКИ ДЕЯКИХ БУРЖУАЗНИХ ПОГЛЯДІВ НА СТАНОВИЩЕ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ ІНТЕЛІГЕНЦІЇ В СОЦІАЛІСТИЧНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

М. Ф. Ніколаєвський

В сучасних умовах науково-технічний прогрес є важливим фронтом боротьби двох соціально-економічних систем. Наші успіхи в цій боротьбі багаті в чому залежать від духовного і професійного потенціалу, творчої активності соціалістичної науково-технічної інтелігенції.

Не випадково буржуазні ідеологи намагаються за будь-яку ціну дискредитувати радянський досвід формування і виховання науково-інженерних кадрів, принизити успіхи і авторитет радянських спеціалістів, посіяти у них сумнів щодо можливості побудови комуністичного суспільства.

Серед все зростаючої кількості буржуазних теорій, версій, концепцій відносно становища науково-технічної інтелігенції в соціалістичному суспільстві можна виділити кілька основних напрямків, в яких сконцентровані основні аргументи буржуазних фальсифікаторів: 1) намагання буржуазних соціологів та філософів ствердити тезу про протилежність інтересів пролетаріату та інтелігенції, знайти, а точніше, вигадати якісь суперечності у визначенні ролі інтелігенції класиками марксизму-ленінізму; 2) бажання будь-що принизити інтернаціональне значення радянського досвіду формування і виховання науково-технічної інтелігенції, спроби довести, що існує якийсь напруження і навіть «суперечності» у відносинах між радянськими спеціалістами та Комуністичною партією; 3) прагнення принизити вплив соціально-політичних факторів на становище інтелігенції, довести, що умови життя і праці її не залежать від суспільного ладу.

Розглянемо дещо детальніше вказані напрямки.

Професор Ієрусалимського університету Ш. Авінері стверджує, що «Маркс не вірив у творчі здібності робітничого класу і вважав, що успіхи революційного руху залежать від інтелігенції» [16, 276]. Йому підспівує французький соціолог Р. Арон: «Марксизм — це філософія інтелігенції, що спокусила частину пролетаріату», «марксизм був не ідеологією пролетаріату, а теорією індустріального прогресу» [13, 206].

Професор Чикагського університету Дж. Азраель у своєму дослідженні, присвяченому радянській технічній інтелігенції, ніби прагне проаналізувати погляди класиків марксизму на роль науково-технічних спеціалістів, а насправді цитує К. Каутського, меншовиків з цих питань. При цьому характерно, що Азраель протиставляє погляди на інтелігенцію К. Маркса, Ф. Енгельса і В. І. Леніна. «Енгельс, — твердить Азраель, — не довіряв технічній інтелігенції» [14, 26].

М. Номад та В. Оллмен безпідставно пишуть про «невдали спроби К. Маркса дати визначення інтелігенції» [31, 573], про те, «що класики марксизму мало цікавились інтелігенцією, мовляв, К. Маркс (а пізніше Ленін) у ставленні до інтелігенції не йшли далі концепції робітника, що робить по найму» [30, 155—158].

Здійснюючи псевдонауковий екскурс в історію розвитку марксизму і більшовизму, соціолог з Торонтського університету Л. Фойер також безпідставно пише про «недовір'я Маркса до інтелігенції» і про те, що «ні Маркс, ні Ленін не займалися глибоко проблемою інтелігенції», і про нібито «два імпульси, що постійно борються в соціалістичному русі», «один з яких — погляди інтелігенції, а другий — робітничі традиції».

І нарешті, цей буржуазний «пропагандист», намагаючись протиставити інтелігенцію робітникам, посіяти в робітничому класі

недовір'я до неї, додумується до твердження, що інтелігенція внесла «в робітничий клас не соціалістичну свідомість», а уявлення про свої права як «еліти» [22, 102—112].

Останнє твердження, як і всі інші докази Л. Фойера, розраховане тільки на людей, які погано знають теорію наукового соціалізму. Бо добре відомо, що саме інтелігенція вносить соціалістичну свідомість у робітничий клас, але не всяка взагалі (ось тут перекинує буржуазний соціолог!), а тільки та, якій під силу ця історична місія, тобто тільки та частина інтелігенції, що перейшла на позиції робітничого класу. У статті «Назадній напрям у російській соціал-демократії» В. І. Ленін використовує поняття «робітнича інтелігенція», закликаючи до розширення цієї групи, «щоб з її лав виходили керівники російської соціал-демократичної робітничої партії» [2, 4, 251].

Більшовикам довелося боротися як з прибічниками К. Каутського, що проголошували інтелігенцію особливим класом, так і з лівосектантськими поглядами, що робили з інтелігентів ворогів робітничого класу. Ведучи боротьбу з цими перекинуттями, партія виходила з того, що інтелігенція неоднорідна, значна її частина експлуатується капіталом і це дає об'єктивні можливості передовим її представникам ставати на робітничі позиції. «Як і всякий інший клас сучасного суспільства, пролетаріат не тільки виробляє свою власну інтелігенцію, але й бере собі також прихильників з числа всіх і всяких освічених людей» [2, 6, 167—168]. В той же час, як вказував К. Маркс, пролетаріат не тільки не відокремлений від інших верств населення, але й він є та «...маса, що утворилась з *навального процесу його розкладу*, головним чином з розкладу середнього стану, — ось що становить пролетаріат...» [1, 397].

На таких позиціях стояв і Ф. Енгельс, і тому зовсім безпідставні твердження Дж. Азраеля про недовір'я Ф. Енгельса до технічної інтелігенції. У тому ж листі до Августа Бебеля (24—26 жовтня 1891 р.), на яке посилається у своїй книзі Азраель, Ф. Енгельс пише: «Щоб оволодіти засобами виробництва і пустити їх у хід, нам потрібні технічно підготовлені люди і до того ж у великій кількості» [1, 38, 155]. І далі: «...І я передбачаю, що в найближчі 8—10 років до нас прийде достатня кількість молодих спеціалістів у галузі техніки і медицини, юристів та вчителів, щоб з допомогою партійних товаришів організувати управління фабриками і великими маєтками в інтересах нації» [1, 38, 155].

Неважко переконатися в неспроможності також інших концепцій буржуазних ідеологів. По-перше, вони прагнуть замовчувати той добре відомий факт, що саме марксизм-ленінізм передбачав і науково обґрунтував закономірність зростання ролі різних видів розумової і кваліфікованої праці у виробництві в ході науково-технічного прогресу.

Аналізуючи процес розвитку інтелігенції в буржуазному суспільстві, В. І. Ленін вказував, що «капіталізм в усіх галузях народної праці підвищує з особливою швидкістю число *службовців*, пред'являє чимраз більший попит на інтелігенцію» [2, 4, 177]. В. І. Ленін дав глибоку характеристику цій соціальній верстві, що «займає своєрідне становище серед інших класів, примикаючи почасти до буржуазії щодо своїх зв'язків, поглядів та ін., почасти до найманих робітників, в міру того, як капіталізм все більше й більше віднімає самостійне становище у інтелігента, перетворює його в залежного наймита, загрожує знизити його життєвий рівень» [2, 4, 177]. Таке нестійке становище робить інтелігенцію джерелом половинчастих, дрібнобуржуазних поглядів. І те, що писав В. І. Ленін про характер інтелігенції буржуазного суспільства, підтвердилося всім ходом розвитку капіталізму. Це знайшло своє відображення і в матеріалах Міжнародної наради комуністичних і робітничих партій у Москві в червні 1969 р.

По-друге, буржуазні ідеологи силкуються ігнорувати положення К. Маркса про «сукупного робітника», що включає як фабрично-заводських робітників, зайнятих фізичною працею, так і людей, які вкладають у створення продукту свою розумову працю або здійснюють різні допоміжні функції. Наприклад, говорячи про інженерно-технічний персонал, «зайнятий контролем за всіма машинами», К. Маркс вказував, «що це — вища, почасти науково освічена, почасти ремісничого характеру верства робітників...» [1, 23, 400]. Маркс писав також, що подібно до того, як філософія знаходить в пролетаріаті свою матеріальну зброю, так і пролетаріат знаходить у філософії свою духовну зброю [див. 1, 1, 397].

Великою вірою в співдружність людей фізичної та інтелектуальної праці проникнуті слова К. Маркса про те, що «тільки робітничий клас може... перетворити науку із знаряддя класового панування в народну силу, перетворити самих учених з пособників класових передсудів, з честолюбних державних паразитів і союзників капіталу у вільних трудівників думки! Наука може виконувати свою справжню роль тільки в Республіці Праці» [1, 17, 540].

Тому поряд з численними, хоча й безуспішними, спробами якось фальсифікувати теоретичні положення класиків марксизму-ленінізму про роль і стан інтелігенції буржуазні фальсифікатори намагаються якось принизити, спотворити, звузити значення практичного досвіду, нагромадженого в Радянському Союзі, по формуванню кадрів науково-технічної інтелігенції.

Особливо широкого розповсюдження в буржуазній літературі набула теза про «давлячу», антиінтелектуальну атмосферу, в якій опинилася науково-технічна інтелігенція Росії після Жовтневої революції. «Росіяни за природою своєю творчі лю-

ди, — пише Е. Лайонс, — і світ дивився на них перед приходом більшовизму як на тих, хто задає тон у науці. Але з приходом більшовиків науковий світ чекало розчарування» [26, 292]. «Головна мета тих російських вчених і спеціалістів, що залишилися в Радянській Росії, — вижити, зберегти за будь-яку ціну свої вигоди» — пише Дж. Туркевич [37, 245].

Л. Шапіро у своїй книзі «Комуністична партія Радянського Союзу» проводить думку про те, що інтерес партії до буржуазних спеціалістів був тимчасовим, епізодичним явищем, що вже в середині 20-х років посилилась ворожість до спеціалістів [35]. Про «тиск» партії на наукову інтелігенцію, про якісь «обмежені кордони інтелектуальної творчості» йде мова в книгах Л. Грехема «Радянська академія наук та Комуністична партія» [20] та праці професора Гарвардського університету А. Інкелеса «Соціальні зміни в Радянській Росії» [36].

В уже цитованій книзі Дж. Азраель намагається довести, що перемога соціалістичної революції в Росії — це випадкове явище, бо, як пише буржуазний професор, «Енгельс вказував, що погано буде урядові, якщо він захопить владу перш ніж рух назрів». А Ленін, мовляв, готував революцію, будучи непереконаним, чи підуть за більшовиками широкі кола службовців, інтелігентів [14, 26]. Більша частина книги присвячена намаганням автора показати, що тільки незначна частина науково-технічної інтелігенції пішла за комуністами, та й то під примусом, будучи примушеною до цього економічними факторами. І робиться все це для того, щоб показати майже «традиційну» протилежність інтересів Комуністичної партії та науково-інженерних кадрів.

Однак історичні факти спростовують вигадки буржуазних соціологів.

Готуючи Жовтневу революцію, В. І. Ленін дійсно розумів, що навряд чи з першого дня більшість науково-технічної інтелігенції буде активно співробітничати з більшовиками. Але він також розумів, що сама інтелігенція неоднорідна, що значна її частина, складаючи виконавчий, «реєстраційний апарат», по суті, зливається з робітничим класом, підпадаючи під експлуатацію капіталу.

В. І. Ленін вчив партію провадити кропітку диференційовану роботу зі спеціалістами, послідовно залучати їх до соціалістичного будівництва. Він вказував: «Треба взяти всю культуру, яку капіталізм залишив, і з неї побудувати соціалізм. Треба взяти всю науку, техніку, всі знання, мистецтво. Без цього ми життя комуністичного суспільства побудувати не можемо. А ця наука, техніка, мистецтво — в руках спеціалістів і в їхніх головах» [2, 29, 51].

Безумовно, не завжди був легким і прямим шлях, по якому «спеціалісти науки, техніки, всі наскрізь пройняті буржуазним

світоглядом» [2, 29, 50] прийшли до творчого співробітництва з пролетаріатом. В цьому плані було чимало трудних завдань, але послідовною виховною працею партійних та інших громадських організацій, широких мас робітників вони були успішно вирішені.

На I Всеросійському з'їзді інженерів делегати представляли 27 тис. спеціалістів — членів профспілок, у 1925 р. в профспілках було 66 тис. інженерів [4, 42], а в 1927 р. — 105,6 тис. спеціалістів, що становило 90% усіх інженерно-технічних працівників країни [10, 172]. Ці дані свідчать про те, що в короткі строки більшість інженерно-технічних спеціалістів об'єдналася на радянській платформі, стала активними учасниками господарського і культурного життя країни.

Про трансформацію підходу науково-технічної інтелігенції до співробітництва з Радянською владою свідчить життєвий шлях Героя Соціалістичної Праці Є. О. Патона. У своїй заяві про прийом його в члени Комуністичної партії він писав: «Коли Радянська влада взяла до своїх рук управління нашою країною, мені було 47 років. Працюючи багато років в умовах капіталістичного ладу, я засвоїв його світогляд... Коли я познайомився з планом першої п'ятирічки, я не вірив у можливість його виконання. Та в міру того, як здійснювалися нові будови, реконструкція Москви та інші великі починання партії і уряду, все більше змінювався мій світогляд. Я почав розуміти, що до Радянської влади мене наближає те, що працю, яка є основою мого життя, Радянська влада ставить вище над усе. В цьому я переконався на практиці» [6, 330—331].

В колах антикомуністів ще досить широко експлуатується теза про наявність якихось «суперечностей» між сучасною науково-технічною інтелігенцією та комуністичними партіями соціалістичних країн. Майже незамасковані наклепи про становище науково-технічної інтелігенції в соціалістичних країнах поширюють В. Жолнаї, П. Райна, П. Людц, Е. Ріхтер та ін. Політичне обличчя їх однакове — вони жили раніше в соціалістичних країнах, потім втекли на Захід і, щоб заслужити довіря хазяїв, пишуть те, що потрібно імперіалістичним колам. Жолнаї, учасник контрреволюційного пугчу в 1956 р. в Угорщині, твердить, що «наука в країнах Східної Європи підпорядкована комуністичним партіям, звідси виходить, що партія обмежує вчених в свободі дослідження» [38, 20]. Людц і Ріхтер розповсюджують версії про конфлікт між урядом НДР, СЕПН та інженерними колами [27; 33].

Дж. Азраель, а також Дж. Армстронг, А. Інкелес та ін. стверджують, що радянські спеціалісти «швидше технократи, ніж демократи, що вони у більшості своїй чисто ділові люди, подібно до їх колег на Заході» [28, 389], ніби вони з «роздрату-

ванням ставляться до втручання партійних органів в технічні проблеми, пасивні в громадському житті» [14, 154; 15, 67].

Дж. Азраель навіть, хоча й не підтверджує це фактами, твердить про небажання спеціалістів вступати в партію. В той же час англійський антикомуніст Р. Конкест придержується у своїй книзі «Промислові робочі у Росії» думки про саме «інтелігентський характер, а не робітничий характер більшовицької партії» [39, 9].

Інша група буржуазних ідеологів — А. Інкелес, Р. Бауер, А. Мейер, Л. Шапіро і ін. твердять про нібито привілейованість складу партії, що партія нібито включає тільки хребет політичних та господарських наукових керівників [див. 28; 24; 35].

Яке ж в дійсності становище в цих питаннях? Відомо, що службовці становили близько 46% членів КПРС за 1961—1966 рр., тобто тоді, коли писалися згадувані роботи буржуазних ідеологів. Серед них можна виділити кілька груп, причому число керівників організацій, підприємств, установ в 1966 р. дорівнювало 14,1% від загальної кількості комуністів — службовців, працівників науки та ІТП — 18,8% та 20,1% [7, 130]; у 1965 р. відповідно 7,8%, 23,3% і 32,5% [7, 130].

Таким чином, питома вага тієї частини службовців — керівних працівників, що, за твердженням буржуазних ідеологів, є «елітою», яка повністю уособлює партію [24, 189—190], невелика. Більше того, з роками вона навіть знижується і не тому, що в лавах КПРС зменшується кількість комуністів — керівних працівників, а тому, що всупереч вимислам фальсифікаторів до партії все більше вступають рядові інженери і наукові працівники.

На початок 1968 р. майже 100 тис. докторів і кандидатів наук, тобто більше половини від загального числа наукових працівників вищої кваліфікації, були членами КПРС, в лавах партії — кожний третій радянський інженер, кожний другий — спеціаліст сільського господарства [5, 17]. І це є переконливим свідченням дійсного становища радянської інтелігенції, бо вона свідомо ставиться до політики КПРС і бере активну участь у здійсненні всіх накреслених партією планів.

В останні роки буржуазні ідеологи посилено намагаються удосконалити вже існуючі технократичні теорії. Не ставлячи метою аналізувати всі напрямки технократизму, підкреслимо тільки, що значна більшість з них давно вже втратила всі елементи соціальної критики капіталізму, які були в роботах «батька технократизму» Торстейна Веблена [17] та «ранніх» технократів. Сучасні теорії «еліти», «суспільства менеджерів» тощо активно пропагують повну відмову від свідомої боротьби за соціальне перетворення суспільства, в них посилено мусирується теза, що сучасне капіталістичне суспільство досягло такого ста-

ну розвитку, коли зникли усі соціальні антагонізми, а вся влада перейшла або вже реально переходить до вищої технічної, економічної або керуючої інтелігенції — еліти; причому майже у всіх подібних «теоріях» підкреслюється, що цей процес проходить у будь-якому суспільстві безвідносно до соціально-політичного ладу [9, 47; 11; 12; 19].

Сучасні доктрини технократизму зовні прості, в них, на перший погляд, тільки робиться спроба абсолютизувати техніку, довести, що при будь-якому способі виробництва саме техніка визначає всі сторони життя суспільства. Це імпонує деяким представникам науково-технічної інтелігенції. І вони довірливо «ковтають» і політичні висновки, які обов'язково роблять буржуазні пропагандисти. Так, у роботі західнонімецьких соціологів провідною є думка, «що в рамках нового індустріального суспільства спостерігається трансформація антагоністичних класів в єдине людське середовище», «що впровадження автоматизації приведе до зникнення усіх відмін між робітниками, ІТП та адміністраторами і приведе до виникнення нового розподілу на керівників і виконавців, об'єднаних загальним поняттям «співробітники» [29, 15—16].

Паралельно з теоретичними установками посилено розробляються і, так би мовити, фальсифікації прикладного характеру. Більшість їх адресована широким колам технічних спеціалістів соціалістичних країн. Суть цих вимислів, при усій різниці фразеологічного оформлення, зводиться до кількох напрямків: стверджується, що радянським спеціалістам відводиться лише другорядна роль у керуванні господарством, що в них були б більші можливості, якби вони мали таку свободу дій та владу, як їх колеги на Заході, тощо [14; 23; 18]. Досить поширеною є так звана версія «менеджмента». Суть її в тому, що, мовляв, радянський інженер і західний управляючий — це «селфмейдмени», тобто люди, що добилися освіти і успіхів своєю і тільки своєю працею. І при соціалізмі, і при капіталізмі, твердять вони, будь-який робітник може зайняти посаду керівника, був би він тільки сумлінним і старанним, це, мовляв, найголовніше в «епоху рівних можливостей».

Подібні твердження неважко спростувати. Щоб стати керівником, треба мати вищу освіту, а студентів — дітей робітників у Данії налічується 10%, Австрії — 5%, у ФРН — менше 5% від загальної кількості місць у вузах [21]. В Італії на 10 студентів, зарахованих до вузів, припадає тільки один із сім'ї робітника або селянина, а серед випускників їх ще менше [34, 14].

У той же час соціалізм відкриває повний простір для виявлення і розвитку особи. До числа важливих соціальних змін у нашому суспільстві, підкреслюється у звітній доповіді ЦК КПРС ХХІV з'їздові партії, слід віднести зближення робітничого класу, селянства та інтелігенції [3, 85]. В матеріалах

XXIV з'їзду КПРС на основі глибокого аналізу фактів і явищ життя радянського суспільства переконливо доводиться, що збільшення числа науково-інженерних працівників — закономірний процес, що «він є результатом політики партії, спрямованої на всемірне прискорення науково-технічного прогресу, на дальше підвищення культури й освіченості народу» [3, 85].

«Наша інтелігенція, особливо науково-технічна, — говорив у звітній доповіді ЦК КПРС Л. І. Брежнев, — поповнюється у великій мірі з середовища робітників і селян» [3, 85]. Приклади, що стверджують цю думку, можна знайти на всіх підприємствах, інженерних установах країни. Так, з 620 вчених, інженерів, техніків харківських науково-дослідних і проектних інститутів, що були охоплені дослідженням, вихідці з робітників і селян становлять 49,5%, а по окремих вікових групах, наприклад старше 50 років, — близько 62,5%.

Аналогічна соціальна біографія і у тієї категорії службовців, яких буржуазні ідеологи називають «елітою», «номенклатурниками» та ін., тобто йдеться про керівників великих промислових підприємств і наукових установ, партійних працівників. Наприклад, з 44 секретарів і заст. секретарів парткомів харківських заводів і великих проектних інститутів 28 чоловік є вихідцями з робітників і селян; з 154 директорів, головних інженерів і головних конструкторів підприємств і інститутів 91 походять з робітничо-селянського середовища.

Таким чином, основна маса наукових і інженерних кадрів — це вихідці з робітників і селян, вони мають спільні соціальні інтереси, творчо працюють, будуючи комуністичне суспільство.

Безперечно, розглянутими вище напрямками не вичерпується арсенал буржуазних фальсифікацій ролі і значення науково-технічної інтелігенції. З кожним роком апологети імперіалізму відповідно до масштабів ідеологічної боротьби двох систем висувають все нові й нові антинаукові концепції та вигадки, розраховані як на «внутрішнє споживання», тобто на науково-технічні кола капіталістичних країн, так і на спеціалістів соціалістичних країн, а також країн, які нещодавно звільнилися з-під колоніального гніту.

Активне викриття таких фальсифікацій — невід'ємна умова успішної боротьби проти буржуазної ідеології.

ЛІТЕРАТУРА

1. К. Маркс і Ф. Енгельс. Твори, т. 1, 17, 23, 38.
2. В. І. Ленін. Твори, т. 4, 6, 29.
3. Матеріали XXIV з'їзду КПРС. Політвидав України, К., 1971.
4. А. Е. Бейлін. Кадры специалистов в СССР, их формирование и рост. М., 1935.
5. «Коммунист», 1969, № 16.
6. Е. О. Патон. Воспоминания. «Молодая гвардия», М., 1958.

7. М. Н. Перфильев. Критика буржуазных теорий о советской политической системе. «Наука», 1968.
8. Пути в неизвестное. Писатели рассказывают о науке. «Советский писатель», М., 1964.
9. «США. От «великого» к больному...», под редакцией А. Н. Яковлева. Изд-во полит. лит-ры, М., 1969.
10. С. А. Федюкин. Советская власть и буржуазные специалисты. М., 1965.
11. W. Armutage. The rise of technocrats (a social history). London, 1965.
12. R. Aron. Trois essais sur l'age industriel. Paris, 1966.
13. R. Aron. L'opium des intellectuels. Paris, 1955.
14. J. Azrael. Managerial Power and Soviet politic. Cambridge, 1966.
15. J. Armstrong. The Soviet Bureaucratic Elite: a case study of Ukrainian Apparatus N. J., 1959.
16. Sh. Avineri. Marx and intellectuals. «Journal of History of Ideas», N. Y., 1967, № 2.
17. E. Bert. Trhostein Veblen: Social critic. Political affairs, 1964, July.
18. T. B. Bottomore. Elites and Society. «England», 1964.
19. J. Burnham. The managerial revolution. «J. Putnam and Co», 1943.
20. J. Graham. «The Soviet Academy of Science and the Communist Party. 1917—1932 («Studies of Russian Institute of Columbian University», 1963.
21. «Canadian Tribune», 2 january, 1969.
22. J. Feuer. Marx and intellectuals. «Survey», London, 1963, № 49.
23. T. Fyvel. Intellectuals today. «Problems in changing Society», London, 1968.
24. A. Meyer. Twenty years on. «The future of communist society», N. Y., 1962.
25. L. Jabeds. Soviet intelligentsia. «Journal of American Academy of Arts and Science», Summer, 1960.
26. E. Jyons. Worker's Paradise Jost (Fifty years of Soviet communism), N. J., 1967.
27. P. Judz. Parteielite im Wandel. Funktionsanfbau Socialstruktur und Ideologie der SED — Führung. Westdeutscher. Verlag, 1968.
28. A. Inkeles and R. Bauer. The soviet citizen: Daily Life in Totalitarian Society. Cambridge, 1959.
29. D. Gattepoll, I. Häusler, I. Simpiendorfer, H—M Schonfeld. Führungskräfte Heute und Morgen. Düsseldorf, 1966.
30. M. Nomad. Marx and intellectuals. «Survey», London, 1967, No 6.
31. B. Ollman. Marx's Use of Class. «American Journal of Sociology» Volume 73, Number 5, March. 1968.
32. P. Raina. Die Krise der intellectuellen. Die Rebellion für Freiheit in Polen. W. Verlag, 1968.
33. E. Richter. Die DDR — Elite oder unsere Partner von Morgen. Reibek, 1968.
34. R. Rossanda. L'anno degli studenti. Bari, 1968.
35. L. Schapiro. The communist Party of Soviet Union. N. J., 1960.
36. A. Inkeles. Social change in Soviet Russia. Cambridge, 1968.
37. J. Turkevich. 50 years of Soviet Science. Fifty years of Communism in Russia. Publication of Hoover institution of war, revolution, peace. 1968.
38. V. Zsolnay. Die Wissenschaft in Osteuropa, Sowyetunion, Polen, Tschechoslovakien, Ungarn, Rumänien. Mainz, 1967.
39. R. Conquest (editor). Industrial workers in the USSR. London, 1967.

ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ І ТЕХНІЧНИХ ФУНКЦІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

Л. А. Маленкова

Соціальна роль керівника виробничого колективу полягає у забезпеченні нормального функціонування цього колективу, в його згуртуванні і зміцненні. Ми вважаємо, що вона передбачає, по-перше, наявність ролівої програми, яку мусить виконувати керівник, по-друге, реальну діяльність, спрямовану на реалізацію нормативних розпоряджень; по-третє, результат виконання.

Свою роль керівник здійснює тільки через систему функцій, що безпосередньо пов'язані із завданнями колективу. Ці функції як засіб, дія, конкретний напрямок забезпечують виконання поставленого завдання шляхом визначення мети, вироблення програми, прийняття рішення. В окремій функції при детальному розгляді можна виділити кілька напівфункцій, кожна з яких у свою чергу може складатися з елементарних дій.

Реалізація соціальної ролі керівника вимагає виконання таких управлінських функцій: *технічних*, спрямованих на регулювання технічних процесів, *соціальних*, що їх об'єктом є дії, поведінка людей, їх взаємовідносини. До соціальних функцій слід віднести виховання, навчання, розстановку кадрів, налагодження погодженості між окремими ділянками виробничого процесу, організацію трудової дисципліни, спостереження і контроль за роботою окремих членів колективу, котрі недобросовісно виконують свою роботу, правильне використання факторів морального і матеріального стимулювання.

Таке розмежування функцій управлінської діяльності відносне і можливе тільки з метою наукового аналізу в процесі дослідження. Визначити питому вагу кожної функції у практичній роботі адміністративних працівників — складне завдання. Важко розрізнити функції за стадіями, етапами, встановити початок і кінець їх дій. Жодна функція сама по собі не дає уявлення про роль керівника в управлінні колективом. Тільки вивчення їх у нерозривній єдності дозволяє зрозуміти численність та взаємозалежність різних функцій і повніше розкрити механізм управління, що за змістом є суспільною функцією.

У соціологічній літературі питання про функції здебільшого розглядаються у зв'язку з дослідженням компонентів суспільної системи управління [2; 5; 3; 9; 11; 13], а також при вивченні таких характеристик, як стать, вік, освіта.

Останніми роками проведено кілька соціологічних досліджень, присвячених проблемі управління колективом [7; 8; 10]. Однак соціальний характер, зміст функцій такої численної, стій-

кої соціальної групи, як управлінський персонал, вивчені ще недостатньо і в теоретичному, і в конкретно-соціологічному плані.

У свій час спробу провести аналіз та класифікацію основних функцій управлінських працівників зробив французький інженер А. Файоль. Основними адміністративними функціями він називав передбачення, контроль, координацію, стимулювання, розпорядливість, охорону. А. Файоль дав також графічне зображення питомої ваги функцій, що їх виконують керівники різних категорій залежно від характеру підприємства [19, 21]. На його думку, в міру підвищення посади керівника відносна частка адміністративних (соціальних) функцій зростає, а важливість і вага технічних функцій зменшуються. На жаль, таке твердження не досить переконливе. Автор не розкриває взаємозв'язок двох видів функцій (технічних і адміністративних), не показує механізм їхньої дії.

Аналогічної точки зору дотримується польський соціолог Е. Старосцяк, вважаючи, що чим нижча посада, тим більшого значення в роботі керівника набувають технічні знання [14]. Про зменшення питомої ваги технічних функцій і збільшення управлінських в міру зростання посади керівника пише також О. О. Годунов [6]. Безперечно, масштаб соціальних функцій збільшується з підвищенням посади. Однак зовсім не можна погодитися з тим, що соціальних моментів стає менше із зниженням рангу і їх питома вага обчислюється буквально одиницями процентів [19, 25].

Діяльність керівників середньої ланки, на нашу думку, найтісніше пов'язана з соціальними моментами управління. Функції соціального характеру вони виконують частіше. Правда, ці функції меншого масштабу, однак не менш значні за змістом і глибиною. Керівники середньої ланки зайняті організаторською роботою безпосередньо в процесі матеріального виробництва, де встановлюються соціальні, трудові контакти між керівниками без допомоги якихось проміжних ланок. Ось чому такі якості, як уміння поводитися з людьми, турбота про підлеглих, тактовність та інші їм так само необхідні, як і представникам вищих органів. Дослідження показує, що для керівників середньої ланки ці якості набувають особливого значення.

Щоб зручніше було вивчати конкретно-соціологічний характер функцій, їх співвідношення, розроблені емпіричні контрольовані критерії кожної з функцій. Вони характеризують відносну самостійність, відокремленість функції за змістом, нормативними вимогами і висунутими завданнями. На наш погляд, сама природа соціальних функцій така, що їх не можна чітко регламентувати, обчислити, виміряти. Порівняно з технічними функціями їх виконання припускає значно більшу ініціативність, самостійність.

У нашому дослідженні основна увага приділялася вивченню функцій спеціаліста, вихователя, організатора, громадсько-політичного діяча. Виділення цих функцій певною мірою можна пояснити тим, що вони найточніше виражають зміст діяльності керівника і є необхідними для нього. Крім того, ми прагнули вияснити співвідношення і конкретний механізм взаємодії соціальних і технічних функцій залежно від місця керівника в управлінській ієрархії підприємства, його функціональних та індивідуальних особливостей.

Часто керівника виробничого колективу ми розглядаємо тільки як спеціаліста, організатора і забуваємо про найголовніше — його соціальну роль вихователя. У практиці єдиним критерієм ефективності управлінської діяльності здебільшого вважають лише виробничі та економічні показники. Це, безумовно, важливий і визначальний фактор. Однак розв'язання соціальних питань має не менше значення, ніж технічних, бо від уміння згуртувати колектив, бути хорошим вихователем набагато залежить успіх у роботі колективу. Саме керівник сприяє засвоєнню кожним членом колективу норм, вимог, форм відносин, що передбачені суспільством і обумовлені ідейним, громадсько-політичним вихованням. Ніяка, навіть найдосконаліша техніка, ніякі досягнення науки не забезпечать успішного виконання справи, якщо в колективі не буде духу єдності, почуття колективізму, взаємодопомоги, товариськості, не буде глибокого усвідомлення суспільної значимості, важливості виконуваних функцій.

Реалізація виховних функцій керівника залежить від його політичної грамотності, підготовки, рівня інтелектуального розвитку, знання основ гуманітарних наук, досвіду роботи з людьми і головне — від уміння виховувати і спрямовувати їх діяльність. Уміння керувати людьми приходить з досвідом внаслідок навчання, а виховання членів колективу залежить ще й від рівня вихованості їх.

У ході дослідження аналізувалися витрати робочого часу на виконання різних функцій. Ми гіпотетично припускали, що ці витрати будуть різними. За нашими даними, на виховну роботу йшло 6—12% часу. Досить незначними були його витрати (4—6%) на розв'язування питань трудової дисципліни, організації соціалістичного змагання. Дослідження, проведені на деяких заводах м. Свердловська, показали, що вихованню робітників керівники віддають тільки 1% свого робочого часу [4, 19].

Характерно, що за однакових виробничих умов керівники витрачають різний час на певні види праці. Наприклад, частина робочого дня, що йде на виконання соціальних функцій, у деяких керівників наполовину менша, ніж у інших. Значить, рольова програма, положення про керівника нечітко регламентують і передбачають його функціональні обов'язки і права, які

здебільшого віддані на розсуд самого керівника і залежать від навичок, умінь і уявлень останнього.

Вивчення фактичного співвідношення соціальних функцій і технічних функцій показало, що витрати часу на їх виконання залежать від сукупності об'єктивних і суб'єктивних факторів. Основними об'єктивними характеристиками вважали нормативні розпорядження, рівень організації праці, величину матеріальної винагороди та ін., а також соціально-демографічні ознаки: громадський стан, культурно-технічний рівень, вік, освіту, стаж роботи, участь у діяльності громадських організацій. До суб'єктивних відносили соціально-психологічні характеристики як внутрішні детермінанти діяльності, інтереси, мотиви, за якими можна судити про оціночне ставлення особистості до даного виду діяльності, про включення різних видів діяльності в систему ціннісних орієнтацій. Вказані вище змінні, які детермінують діяльність керівника, його функції, не охоплюють всієї різноманітності факторів, тим більше, що точно розмежувати їх можна тільки за допомогою логічного аналізу. Були виділені лише ті фактори, що безпосередньо аналізувалися у процесі вивчення питання і реєструвалися у ході дослідження. Це дало можливість розкрити взаємозв'язок між умовами, характером діяльності, настановами, орієнтаціями та іншими індивідуально-психологічними характеристиками і фактичною реалізацією рольових вимог, норм.

Одним з факторів, що визначають і обумовлюють співвідношення функцій, є рольова програма, дана керівникові. Успіх роботи набагато залежатиме від того, наскільки глибоко засвоїв керівник нормативні настанови діяльності, як чітко він уявляє своє соціальне призначення і функції. А чіткості таких уявлень можна досягти шляхом глибокого усвідомлення не тільки норм, пов'язаних з виконанням технічних функцій, а й тих норм, які вимагають від адміністрації насамперед виховання, організації колективу, встановлення справедливих гуманних відносин — довір'я, уваги. В той же час майже третина опитаних нами керівників не чітко розуміє соціальні функції і насамперед функцію вихователя. Це пояснюється багатьма причинами. Досі не розроблено інструкцій, які б регламентували програму дій керівника у цьому напрямку. На жаль, постановою Ради Міністрів СРСР від 20 вересня 1955 р. [12] обмежується лише численними настановами відносно організаційної та технічної сторони виробничого процесу і зовсім не передбачає такий важливий обов'язок, як виховання.

Здійснення виховних функцій вимагає добре організованої системи навчання, де майбутні керівники могли б оволодіти не тільки спеціальними технічними знаннями, а й здобути навички керівництва людьми, навчитися мистецтву організатора, вихователя. Готувати керівників до виконання соціально-професій-

ної ролі треба ще на студентській лаві, у спеціально відібраних (за якостями) групах за спеціально розробленою програмою. Студенти мають засвоїти соціальну психологію, виробити адміністративні навички, уміння акумулювати людські відносини.

Дослідження, проведені в різних вузах країни, показали, що випускники зовсім не мають навичок організаторської і виховної роботи в колективі. Це підтверджують і 63,5% відповідей, одержаних у процесі опитування новосибірських студентів. Студенти-вечірники, котрим запропонували оцінити свої здібності як керівників за п'ятибальною системою, показали невідповідність до цієї роботи [16, 18]. Така невідповідність молодих спеціалістів до виконання ролі керівника, вихователя, організатора особливо позначається на бюджеті робочого часу. Молоді керівники розподіляють його приблизно так: 10% на технічні питання і 90% — на роботу з людьми. Першому їх учили п'ять років, другому не вчили зовсім [15].

Найважливішим стимулом для здійснення соціальних функцій є громадський престиж ролі. Вона мусить викликати певну особисту реакцію, стати частиною обсягу роботи, давати уявлення про значення і межі тих завдань, вимог, які стоять перед особистістю. Постановка питання про престиж ролі керівника первинного колективу може здатися, на перший погляд, зайвою. У нашому суспільстві професію майстра, наприклад, визнають і поважають. Матеріали конкретно-соціологічних досліджень лабораторії Харківського університету показують, що престиж ролі майстра невисокий: 38% опитаних хотіли б залишити керівну посаду і зайнятися науково-дослідницькою роботою. Серед робітників професія майстра не має достатнього авторитету. Багато кваліфікованих робітників, яких призначають майстрами, повертаються на своє колишнє робоче місце¹.

У Горьківському університеті вивчалися життєві плани студентів і мотиви вибору професії. Особливо непопулярною виявилася професія керівника виробничого колективу. Тільки 12% з тих, що вчилися на «відмінно» і 8% з тих, успішність яких оцінювалася на «добре» і «посередньо», хотіли б стати керівниками підприємств [17, 66].

Не менш важливе значення для виконання соціальних функцій має освітній рівень керівників. Кількісний і якісний аналіз керівних працівників середньої ланки (майстрів, старших і змінних майстрів) показує, що майже половина їх не має спеціальної освіти. Серед майстрів є ще й такі (20%), що мають початкову або неповну середню освіту². У них виникають труднощі при розв'язанні не тільки технічних, економічних питань, а й пи-

¹ У ковальському цеху ХТЗ протягом 1969 р. майстрами було призначено 9 робітників. Через півроку 7 з них повернулися на попереднє місце.

² Дослідження провадилися на п'яти машинобудівних заводах Харкова, в 25 цехах. Серед опитаних майстрів було 740 чол., або 59,9%.

тань виховання, регулювання відносин між членами колективу. Відсутність належної освіти призводить до надмірних витрат робочого часу на виконання технічних і соціальних функцій.

Управлінський персонал соціалістичного підприємства не може виконувати соціальні функції, не звертаючись до громадськості, не залучаючи її до спільних дій. За даними нашого дослідження, більшість керівників (серед опитаних таких було 90%) при виконанні соціальних функцій звертається за допомогою до громадських організацій, підтримує тісний контакт з ними. Такі керівники краще вміють поєднувати соціальні і технічні функції, частіше приймають самостійні кваліфіковані рішення.

На виконання соціальних функцій істотно впливають якості керівника, що проявляються, реалізуються і набуваються в процесі діяльності. Кожен етап роботи вимагає від управлінських кадрів певних якостей. Для розв'язання технічних питань необхідні компетентність, знання основ професійної діяльності, уміння розв'язувати економічні та організаційні питання, впевненість у собі. Характер соціальних функцій вимагає від керівника здатності, як говорив В. І. Ленін, «приваблювати людей», «уміння налагоджувати міцну, дружню спільну роботу» [1, 544], правильно оцінювати дії членів колективу, відчувати їх настрої.

Всю сукупність якостей керівника можна поділити на: а) ділові (обсяг професійних знань, потрібних для розв'язання техніко-економічних завдань); б) соціально-політичні (громадська активність, ініціативність); в) моральні (справедливість, людяність, готовність допомогти людям, простота, скромність); г) соціально-психологічні.

Результати дослідження свідчать, що чим вищі духовні запити, соціальна активність керівника, тим більше він орієнтується на глибоке здійснення соціальних функцій — виховання, організацію соцзмагання і т. д. Аналіз відповідей, одержаних від членів колективу і вищестоящих керівників, показує, що ділові якості керівника, знання, досвід ціняться досить високо. Якості «хороший спеціаліст», «вміє самостійно приймати рішення» оцінені в 4,7 бала (при найвищому балі 5), організаторські — в 3,6 бала. В той же час відповіді свідчать, що члени колективу хотіли б бачити свого керівника насамперед справедливим у ставленні до підлеглих, чуйним. Мабуть через те, що робітники частіше відчувають недолік цих якостей. Майже всі опитані підкреслили необхідність для керівника таких рис, як вимогливість і чуйність.

Дуже важливо переглянути існуючий стереотип уявлень про керівника-спеціаліста, пов'язаний з недооцінкою особистих якостей. Не менш важливо, щоб представники адміністрації до кінця усвідомлювали значення нормальних людських відносин у колективі, тісних, неформальних зв'язків.

У наш час, коли освіченість, інженерна кваліфікація керівників є звичайним явищем, коли зростає культурно-технічний рівень членів виробничого колективу, на перший план у роботі керівників висувуються завдання виховного, організаторського характеру.

ЛІТЕРАТУРА

1. В. І. Ленін. Твори, т. 36.
2. В. Г. Афанасьев. О содержании (основных функциях) управления социалистическим обществом.— Научное управление обществом, вып. 1. «Мысль», М., 1969.
3. Ф. Ф. Аунапу. Что такое управление? «Экономика», М., 1967.
4. Ю. Волков, В. Гудков и Ф. Фейдерман. Крепите дисциплину труда. Среднеуральск. книж. изд-во, Свердловск, 1968.
5. А. А. Годунов. Об особенностях управления социалистическим производством.— «Философские науки», 1965, № 4.
6. А. А. Годунов. Организация системы и методы управления экономикой. Управление общественными процессами при социализме. Материалы лекций. Л., 1967.
7. Л. И. Денисова. Социализм и новый тип руководителя промышленного предприятия. Автореф. диссерт., «Мысль», М., 1968.
8. В. П. Климонов. Исследование социальных аспектов управления производством. Автореф. диссерт., Л., 1969.
9. В. И. Олигин-Нестеров. Использование экономических законов социализма и управление производством. «Мысль», М., 1969.
10. В. С. Панюков. Первичный производственный коллектив и его руководитель. Автореф. диссерт. Новосибирск, 1967.
11. А. С. Петров. Основы организации управления производством. «Экономика», М., 1969.
12. Сборник законодательных актов о труде. Госюриздат, М., 1961.
13. Б. В. Смирнов. Функции управления в системе социалистического производства. Автореф. диссерт., Л., 1969.
14. Е. Старосцяк. Элементы науки управления. «Прогресс», М., 1965.
15. Социологи о студентах. — «Смена», 1967, № 16.
16. Социологические исследования. Материалы научной конференции, вып. 8. Новосибирск, 1968.
17. Социологические исследования учебно-воспитательной работы в высшей школе.— «Ученые записки», вып. 91, серия социологическая, Горький, 1969.
18. М. В. Сынно. Итоги социологического исследования качества подготовки специалистов. Эффективность подготовки специалистов. Материалы межреспубликанского симпозиума. Каунас, 1969.
19. А. Файоль. Общее и промышленное управление. «Книга», Л.—М., 1924.

З М І С Т

	Стор.
Л. Л. Тарасова, Г. М. Гук. В. І. Ленін про роль політико-освітньої роботи у формуванні соціалістичного світогляду	3
З. Г. Савіних. До питання про соціалістичну рівність як категорію наукового комунізму	8
Л. Д. Шевченко. Про роль профспілок у політичній організації радянського суспільства	14
Б. К. Решетняк, А. М. Перепелиця. До питання про об'єктивні і суб'єктивні передумови соціально-політичної активності робітничого класу	22
Г. Ф. Рум'янець. Зміни в професійно-кваліфікаційній структурі робітничого класу соціалістичного суспільства за умов сучасного технічного прогресу	29
А. О. Горшков. Трудова активність робітничої молоді та її основні критерії	38
Б. Т. Личко. Зростання соціальної ролі колгоспів на сучасному етапі комуністичного будівництва	43
В. І. Чигринов. Міжколгоспна виробнича кооперація і її значення в удосконаленні соціалістичних виробничих відносин	51
К. О. Полякова. Деякі соціальні аспекти проблеми підвищення продуктивності праці науково-технічних спеціалістів	57
М. Ф. Ніколаєвський. До критики деяких буржуазних поглядів на становище науково-технічної інтелігенції в соціалістичному суспільстві	64
Л. А. Маленкова. Про співвідношення соціальних і технічних функцій у діяльності керівників виробничого колективу	74

ВЕСТНИК ХАРЬКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Научный коммунизм, вып. 7, 1972.

(на українском языке)

Редактор С. Д. Цай
Техредактор Л. Т. Момот
Коректор О. Т. Хоруженко.

Передано до набору 7/VII 1971 р. Підписано до друку 28/XII 1971 р. БЦ 50458.
Формат 60×90^{1/16}. Обсяг: 5 фіз. друк. арк., 5 умовн. друк. арк., 4,8 обл.-вид.
арк. Зам. 1968. Тираж 500. Ціна 48 коп.

Харківська друкарня № 16 Обласного управління по пресі.
Харків, Університетська, 16.