

АКАДЕМИЯ НАУК БЕЛОРУССКОЙ ССР
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ

На правах рукописи

КИРИЕНКО Виктор Васильевич

УДК 316.334.2

**КОЛЛЕКТИВНЫЕ (БРИГАДНЫЕ) ФОРМЫ
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Специальность 22.00.03 — социология труда
и экономическая социология

А в т о р е ф е р а т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Минск 1990

Работа выполнена в отделе теории, методологии и методики социологических исследований Института социологии АН БССР.

Научный руководитель — доктор философских наук, профессор,
член-корреспондент АН БССР
Е. М. Бабосов.

Официальные оппоненты — доктор философских наук,
профессор **Г. П. Давидюк,**
кандидат философских наук
А. П. Касьяненко.

Ведущее учреждение — кафедра политологии и теории социализма Минской высшей партийной школы.

Защита состоится « **4** » **июня** 1990 г. в **14.00**
часов на заседании специализированного совета Д 006.29.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук при Республиканском центре социологических исследований АН БССР.

Адрес: 220600 г. Минск, ул. Сурганова, 1, корп. 2, тел. 39-48-65.

С диссертацией можно ознакомиться в Центральной научной библиотеке имени Якуба Коласа АН БССР.

Автореферат разослан « . . . » 1990 г.

Ученый секретарь
специализированного совета

Т. А. Поршнева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы. История развития бригад как формы социалистической кооперации труда в промышленности начинается с 20-х годов вместе с возникновением первых ударных бригад. Но широкого распространения бригады в то время не получили. До второй половины семидесятых годов в промышленности господствующей оставалась индивидуальная форма организации и оплаты труда. Новый уровень техники и технологии, достигнутый к началу 70-х годов потребовал и адекватных изменений в производственных отношениях, в том числе, и на первичном уровне. Однако, административно-командные методы руководства, экстенсивные методы развития, господствовавшие в промышленности, метафизическое представление о бригаде как о некой инертной массе, привести в движение которую можно только извне, предопределили их насильственное "внедрение". Поэтому параллельно с выполнением установленных заданий по "охвату" бригадами шел встречный процесс их распада. Экстенсивный этап развития бригадного труда исчерпал себя уже к середине 80-х годов, но значимость коллективных форм организации труда на современном этапе отнюдь не уменьшилась. Напротив, именно в настоящее время, когда лежащие на поверхности бригадного подряда возможности оказались исчерпанными, объективно созрела острая необходимость их более глубокого, в том числе социологического анализа. Важной причиной, обеспечивающей повышение актуальности коллективных форм организации труда является реальное повышение в производстве роли человека. Важнейшее значение здесь приобретает превращение непосредственного производителя материальных благ в подлинного, реального хозяина производства. А одним из перспективных путей осуществления данного процесса становится разгосударствление общественной собственности, реальное равноправие ее многообразных форм, придание предприятиям и объединениям хозяйственной самостоятельности. Ибо, границы самостоятельности бригады определяются рамками самостоятельности предприятия.

В настоящее время, когда наука и практика приблизились к освоению социальных ценностей как первичных целей производства,

коллективные (бригадные) формы организации труда требуют нового, гуманистического, "социоцентристского" рассмотрения. Ведь каждая личность, являясь составной частью социальной "макросреды", взаимодействует с ней не прямо, а опосредованно, через социальную "микросреду", которой для большинства рабочих является бригада. Здесь рабочий находит (или не находит) подтверждение присущим социализму принципов социальной справедливости, коллективизма, товарищества, гуманизма, сострадания, взаимопомощи; здесь переплетаются личные, групповые, коллективные и общественные интересы.

Актуальность данной темы определяется и тем, что формируемые в условиях бригадного труда межличностные отношения имеют место не только в бригадах "классического" типа. Социально-психологические, социально-личностные отношения и связи членов бригады являются прообразом этого же "среза" в коллективном и семейном подьяде, т.к. все они имеют одну и ту же объективную основу - коллективный труд.

Степень разработанности проблемы. Активная разработка проблем бригадных форм организации труда ведется с конца 70-х годов. В самом общем плане исследования бригадного труда могут быть разделены на три этапа. Первый этап исследований посвящен методам внедрения бригадного труда и носит, в основном, описательский, методический, популяризаторский характер.¹ Доминирующей установкой у этой группы исследователей

¹Бригадная форма организации и стимулирования труда: передовой опыт. - М., 1963; Громов Г.А., Жуков Л.И., Заварина Г.В. Бригады: развитие и эффективность. - Л., 1964; Гудсков А.К. и др. Производственная бригада: организация, нормирование и оплата труда. - М., 1961; Тарасевич В.И. Резервы рабочего времени. - Мн., 1967; Ховрасчетные бригады в промышленности. - М., 1961; Кретов С.И. Развитие бригад и стимулирование коллективного труда. - М., 1967; Ильюшин А.А., Веллер М.В. Бригадная форма труда в промышленности. - М., 1968; Бабаев В.Д., Биолентов Е.Н. Соколов Ю.А. Бригады нового типа: создание, развитие, эффект. - М., 1965; Шор Ф.Д., Романенко И.П. Бригадный труд и эффективность производства. - М., 1968.

является самодостаточность организационной структуры бригадного труда. Характерной чертой этого направления является предположение, что целесообразность бригад самоочевидна, а задача исследователей заключается только в выработке методов, с помощью которых бригадный подряд необходимо внедрить в минимальные сроки.

К характерным недостаткам в изучении сущности коллективных (бригадных) форм организации труда на первом этапе относится необоснованное преувеличение их "разрешающих" способностей, попытки увидеть в них только преимущества, своеобразную "панацею" от всех бед.¹

Второе направление в изучении коллективных (бригадных) форм организации труда характеризуется более или менее системным рассмотрением их социально-экономической структуры.² Это направление стало активно разрабатываться с середины 60-х годов, т.е. тогда, когда процесс экстенсивной "бригадизации" в промышленности уже заканчивался. Для исследователей этого этапа характерны попытки перейти к концептуальному социально-экономическому обоснованию коллективного труда. Здесь намечается тенденция к анализу не только социально-экономических, но и эргономических и личностных факторов. Автору импонируют попытки некоторых исследователей увидеть в бригаде не только

¹ Жулего А.В., Щеглов В.С. Коллективная оплата труда на промышленном предприятии. - Мн., 1980; Зипченко Г.И. Бригадный подряд. - М., 1987; Абрамов С.И. Эффект бригадного хозяйства. - М., 1987.

² Производственная бригада: социально-экономические вопросы развития. - Мн., 1982; Подобед С.П., Герштейн Ф.С. Социально-экономические предпосылки развития бригад в промышленности. - Мн., 1984; Колесникова И.В. Бригадное стимулирование труда: сущность и формы. - Мн., 1987; Краснов А.Н. Управление бригадами и производительность труда в текстильном производстве. - М., 1937; В основе - бригада: опыт Ленинградского ПО "Ленполиграфмаш". - М., 1987; Бригадная организация труда: состояние и перспективы. - М., 1936.

ее производственно-экономические, но и социальные "человеческие" функции.¹

Только на основе достаточно высокого уровня развития производительных сил, предопределяющих высокую степень специализации и кооперации труда, индивидуальный труд экономически и социально становится нецелесообразным, и его вытесняет труд коллективный. Но сами по себе технико-экономические и технико-организационные предпосылки, являясь для коллективного труда необходимым условием, не являются для этого достаточным основанием. Разделяя опасения некоторых исследователей об опасности преувеличения роли, значимости личных связей и отношений,² автор подчеркивает, что недооценивать значимость межличностных отношений, а тем более игнорировать их, является не меньшей ошибкой.³ Наряду с производственными отношениями, в качестве необходимого условия для формирования коллектива бригады выступает и определенный уровень межличностных связей и отношений работников. К такому пониманию коллективного труда подошли исследователи третьего направления. Основная отличительная особенность этого направления заключается в выделении в качестве самостоятельного социально-психологического, межличностного механизма функционирования бригады.⁴

¹Стариков И.М. Заметки о бригадных методах труда. // ЭКО - 1984
Кацура П.М. Бригадная организация труда. - М., 1984.

²См. напр.: Буева Л.П. Человек: деятельность и общение. - М., 1978; Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. - М., 1982.

³Общение и оптимизация совместной деятельности // Под. ред. Андреевой Г.М., Яноушека Л. - М., 1987; Бригадная организация труда: состояние и перспективы. - М., 1986; Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1980.

⁴Филип Генов. Психология бригады (перевод с болгарского) - М., 1987; Социально-психологические проблемы бригадной организации труда. - М., 1987; Бригадная организация труда: состояние и перспективы. - М., 1986.

Цель и задачи исследования. Основная цель диссертационного исследования — анализ коллективов как сложных саморазвивающихся первичных социально-производственных ячеек советского общества. Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- установить зависимость между формой кооперации труда (простой и сложной или развитой) и формой организации труда (индивидуальной или коллективной);
- рассмотреть зависимость между производственно-технической, экономико-организационной и социально-психологической структурами бригады;
- измерить и сопоставить уровни коллективостремительных тенденций работников с личностностремительными тенденциями бригадных коллективов, определить степень "включенности" работника в бригадный коллектив, определить значимость бригады как инструмента социальной защиты ее членов;
- проанализировать структуру социального статуса бригадира.

Методологической основой исследования являются сформулированные классиками марксизма-ленинизма принципы формирования подлинной коллективности. Рассматривая объективную базу, формирующую коллективность, диссертант опирался на марксов анализ кооперации труда. Естественной основой кооперации труда уже на самых ранних этапах развития общества является общественная сущность человека, его естественная потребность осуществлять предметную деятельность вместе с другими людьми, ибо "уже самый общественный контакт вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии, увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц".¹

Важнейшее методологическое значение имеет марксово положение о перерастании простой кооперации труда в высшие формы кооперации. Для первичной или простой формы кооперации характерна одновременность деятельности субъектов производства во времени и пространстве.² Сложная же форма кооперации, сохра-

¹Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. — Т. 23. — С. 337

²Там же — Т. 47. — С. 235.

ния признаки простой, отличается от последней тем, что в качестве необходимых условий здесь выступает также единый предмет труда и разделение труда между работниками.¹

Рассматривая социальную сущность бригады как осознанного, добровольного, заинтересованного объединения работников, диссертант опирался на марксову посылку о том, что "общий интерес ... существует в действительности в качестве взаимной зависимости индивидов, между которыми разделен труд".² Автор опирался также на определенное Марксом особое положение человека в системе производственных отношений: "Человек является основой своего материального, как и всякого иного осуществляемого им производства".³

Фактологической базой работы являются результаты осуществленных диссертантом социологических исследований. В 1984-85 г.г. по специально разработанной анкете было опрошено 693 рабочих, 46 бригадиров четырех промышленных предприятий г.Гомеля. В 1986-87 г.г. по "Анкете рабочего" и "Анкете руководителя" было проанкетировано 1513 рабочих и 83 бригадиров, входящих в 91 бригаду, 109 мастеров и старших мастеров, 125 начальников и заместителей начальников цехов и отделов, 125 главных специалистов, 24 директора, главных инженера 9 промышленных предприятий г.Гомеля. В 1988 году также по разработанной диссертантом анкете было проанкетировано 568 работников семи промышленных предприятий г.Гомеля, в том числе: рабочих - 284; Бригадиров-рабочих - 48; мастеров и старших мастеров - 75; начальников цехов, отделов и их заместителей - 65; директоров, главных инженеров и их заместителей - 17. Автор использовал также материалы государственной статистики и статистические данные по Гомельской области, результаты социологических исследований, проведенных в других регионах.

Основные положения, выносимые на защиту. Функционирование бригады как саморазвивающейся социально-производственной ячейки обеспечивается достаточно высоким уровнем развития

¹Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2-е изд. - Т. 47. - С. 295

²Там же. - Т. 3. - С. 31.

³Там же. - Т.26. ч. I. - С. 289.

основных системообразующих структур:

- технико-организационной - высокого уровня развития системы машин в органической взаимосвязи с профессионально-квалификационным развитием совокупного работника производства, предопределяющих в своем единстве комплексное использование машин и механизмов;

- организационно-экономической - системы организации и оплаты труда, предопределяющей совместную, заинтересованную деятельность работников по изготовлению общих продуктов труда. Для чего необходимо превращение их в подлинных хозяев производства, обеспечение реальной самостоятельности предприятий;

- социально-психологической, предопределяющей сложную, развитую структуру межличностных отношений работников.

Различный уровень развития техники и технологии объективно предопределяет и дифференциацию организационно-экономических форм организации труда: индивидуальных или коллективных. Только завершенная, развитая кооперация является необходимой и достаточной технико-экономической основой для собственного коллективного труда.

Бригадные формы организации труда явление не только технико-экономическое, но и социальное. При этом, социальное в коллективном труде не является следствием, дополнением, но представляет собой самостоятельный причинный фактор. Эффективность коллективного труда и развитие личностных потенциалов работников друг для друга является одновременно и условием и пределом в развитии.

Необходимым условием коллективного труда является преодоление отчуждения работников в сфере производственных отношений. Только выполнение этого условия явится базой для формирования заинтересованного и ответственного отношения работников к средствам производства, предметам и продуктам их труда, создаст основу для перерастания бригады как группы работников в бригаду, как коллектив хозяев-работников.

Социальный статус бригадира, будучи объективно сложным, диалектически противоречивым, соединяющим в одном лице функции руководителя и рабочего, формального и неформального лидера коллектива, является прообразом будущего линейного руководителя производства.

Научная новизна диссертации определяется следующим:

Выполненная работа представляет собой комплексное иссле-

дование взаимодействующих технико-организационных, социально-экономических и социально-психологических структур бригадного коллектива.

Установлено, что объективной технико-организационной основой саморазвития бригадного труда являются внешние формы кооперации труда.

В работе показано, что бригада в процессе деятельности осуществляет двойной уровень воспроизводства: предметный и социальный, выделены уровни воспроизводства ее социальной структуры, дана их качественная и количественная характеристика.

Рассмотрев механизмы отчуждения рабочего как личности в бригаде, автор установил, что зрелость коллективистских отношений определяется адекватностью коллективостремительных тенденций работников и личностостремительных тенденций бригады.

Проанализирован социальный статус бригадира, раскрыта его диалектически противоречивая структура и выделены ее уровни.

Установлено, что бригадная форма организации труда, будучи носителем положительных потенций, во-первых, проявляет их в строго определенных условиях, а во-вторых, не устраняет противоречия как таковые и, "снимая" одни противоречия, на их место ставит другие.

Научно-практическая значимость исследования заключается в разработке системобразующих технико-организационных, социально-экономических и социально-психологических, межличностных принципов развития бригад как саморазвивающихся систем.

На основании полученных результатов социологических исследований автором подготовлен и читается в Гомельском политехническом институте спецкурс "Социально-психологические аспекты руководства первичным производственным коллективом". Полученный материал автором используется при чтении курса "Социология и психология труда" для студентов-организаторов производства института и линейных руководителей на курсах повышения квалификации в ПО "Гомсельмаш", а также при чтении лекций по линии общества "Знание". Теоретические выводы и практические результаты исследования, осуществленного диссертантом, использовались при подготовке и рассмотрении вопросов на пле-

нумах и бюро Гомельского ГК и Советского РК КПБ. Диссертантом были подготовлены аналитические справки о результатах исследования социальных аспектов коллективных (бригадных) форм организации труда и представлены руководству Гомельского радиозавода, ПО "Коралл", завода "Электроаппаратура", ПО "Гомсельмаш", завода "Центролит". Результаты социологического исследования 1988 года Гомельским ГК КПБ изданы брошюрой и переданы партийным и хозяйственным работникам промышленных предприятий города для использования в практической работе. Результаты исследования использованы организаторами производства, партийным и хозяйственным активом в практической работе по совершенствованию коллективных (бригадных) форм организации труда, развитию системы межличностных отношений в переичных трудовых коллективах. Основные выводы исследования могут быть также использованы при анализе социальных аспектов новых форм коллективного труда: кооперативов, семейного и коллективного подряда.

Апробация выдвинутых идей и результатов исследования осуществлена в докладах и сообщениях на научно-практических конференциях: "Повышение роли общественных организаций в дальнейшем укреплении трудовой дисциплины, закреплении кадров на производстве" в г.Гомеле (1983); "Потребности и образ жизни развитого социализма" в г.Гомеле (1984); "Диалектика. Перестройка. Человек" в г.Минске (1989). Основные идеи и результаты исследования отражены также в статьях: "По законам коллективизма" // Коммунист Белоруссии.- 1979, - № 7.- С. 29-34; "В поле зрения - "трудные семьи" // Политинформатор и агитатор.- 1981.- № 7.- С. 32-35; "Информационно-пропагандистская группа" // Агитатор.- 1981.- № 7. - С. 48-50; "После трудового дня" // Коммунист Белоруссии.- 1981.- № 11.- С. 51-57; "В поле зрения - бригадный подряд" // Политинформатор и агитатор.- 1982.- № 8.- С. 20-21. Основные результаты социологического исследования, осуществленного диссертантом в 1988 году, опубликованы в брошюре "Человеческий фактор и интенсификация производства" - Гомель, 1988 - 29 с.

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы по теме.

Во введении обосновывается актуальность темы, раскрывается степень разработанности проблемы, определяются теоретические и методологические основы, цели, задачи и научная новизна исследования, возможность использования результатов исследования в практике.

Первая глава. "Социально-экономические и технико-организационные предпосылки коллективных (бригадных) форм организации труда" состоит из трех параграфов.

В § I "Разделение и кооперация труда как необходимые предпосылки коллективных (бригадных) форм организации труда" определены методологические аспекты марксистско-ленинского подхода к изучению технико-организационных, социально-экономических и социально-психологических аспектов разделения и кооперации труда. Отмечается, что процесс специализации труда обусловлен следующими объективными условиями:

1. Отличающимися естественными (в том числе половозрастными) способностями людей к выполнению различных общественных функций.¹

2. Сложное машинное производство, в котором каждая машина сама по себе не имеет технологической целостности и значима лишь постольку, поскольку дополняет и продолжает другую машину, создает и совокупного рабочего, в рамках которого каждый отдельный рабочий теряет свою целостность и значим лишь постольку, поскольку он продолжает и дополняет другого рабочего. А поскольку специализация работника предопределяет развитие только какой-то одной из его многогранных потенций, то "односторонность и даже неполноценность частичного рабочего становится его достоинством, коль скоро он выступает как орган совокупного рабочего".²

3. В условиях эксплуататорского общества - паразитирование на односторонности индивида, экономическая и социальная

¹Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2-е изд. - Т. 23. - С. 361

²Там же. - С. 362.

заинтересованность в формировании "частичного" рабочего.

Крупное машинное производство вместе с разделением, специализацией труда, с такой же необходимостью вызывает к жизни и ее противоположность - перемену труда. "Сама крупная промышленность своими катастрофами делает вопросом жизни и смерти признание перемены труда, а поэтому и возможность большей многосторонности рабочих".¹ В условиях разумного социального строя перемена деятельности работника обуславливается не только производственной потребностью, но и необходимостью преодоления односторонности в развитии субъекта производства. К сожалению, именно эту, социальную сущность перемены труда не "замечает" большинство исследователей бригадных форм организации труда.² В работе показано, что противоречие между узким профессиональным развитием и его универсальным всесторонним развитием не исчезает с уничтожением эксплуататорского способа производства. Это противоречие существует и в социалистических производственных отношениях.

Естественной основой кооперации труда уже на самых ранних этапах развития человечества являлась его общественная сущность. Проявлением потребности работать рядом друг с другом явились различного рода "посиделки". Эти формы труда носили не только утилитарную, но и эмоционально-психологическую, нравственно-эстетическую нагрузку. Не случайно, большинство песен, танцев народного происхождения связаны с совместной трудовой деятельностью, они не просто сосуществуют, сопровождают, но и дополняют, "влетаются" в структуру предметной деятельности.

В свое время К.Маркс выделил две основные формы кооперации труда: простую и сложную. Первичная или простая форма кооперации характеризуется двумя основными признаками: единством деятельности субъектов труда во времени и в пространстве.³ Для развитой формы кооперации труда характерна более

¹Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2-е изд. - Т. 23. - С. 478.

²См. напр.: Краснов А.Н. Управление бригадами и производительность бригадного труда в текстильном производстве. - Л., 1987; Зинченко Г.И. Бригадный подряд. - М., 1987.

³Маркс К., Энгельс Ф. - Соч. - 2-е изд. - Т. 47. - С. 235.

сложная форма взаимоотношений субъектов производства: неделимый, единый для всех участников производства предмет труда.¹ Автор приходит к выводу, что только завершённая, полная кооперация труда является необходимой и достаточным технико-экономическим основанием, на базе которого может быть организован собственно коллективный труд.

В § 2 "Технико-организационные предпосылки коллективных (бригадных) форм организации труда" рассматривается взаимосвязь технического базиса производства, организационно-технических, технологических связей работников и организационно-экономических форм организации труда работников. В работе выделены следующие основные формы технологической связи работников:

1. Параллельно-индивидуальная технологическая связь работников. Работая на одном производственном участке, каждый рабочий независимо друг от друга самостоятельно изготавливает законченную для данного участка продукцию. Организационно-технических работников объединяет общность территории и, как правило, общность некоторых средств труда. Коллективная заинтересованность в высокопроизводительном труде всех работников развита слабо. А в связи с тем, что и заготовки, и оснастка, и инструменты имеют вполне реальные границы, за получение которых членам коллектива нужно бороться, в диалектическом единстве: "сотрудничество - соперничество", доминирующим оказывается соперничество.

2. Совместно-последовательная (поточная) технологическая связь, при которой в процессе производства последовательно участвуют все члены коллектива. Объективной основой для функционирования такой связи помимо общности территории, средств труда, обязательным является неделимый, единый для всех работников предмет труда. Такая форма взаимосвязи объективно обуславливает доминирование сотрудничества, т.к. ни работники, стоящие в начале потока, ни в его середине, ни в его конце, сами по себе, независимо друг от друга, не могут произвести законченную продукцию.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. - Соч. - 2-е изд. - Т. 47. - С. 265.

3. Совместно-взаимодействующая форма технологической связи работников обусловлена, помимо общности территории, общих средств и предметов труда, еще и тем, что труд каждого работника связан с трудом всех других работников многосторонней, гибкой связью. Здесь облегчить, или наоборот, усложнить работу может каждый каждому. Именно эта форма технологической связи в наиболее полном виде предопределяет необходимость коллективных форм организации и оплаты труда. Гибкое, ответственное сотрудничество здесь является обязательным условием.

В работе отмечается, что технологическая связь работников не может быть осуществлена произвольно, даже если это делается и из благих побуждений (к примеру, способствовать укреплению межличностных связей работников на производстве). Практика показала, что если в технологии, внедренной специально для "сплочения" коллектива, отсутствует технико-экономическая целесообразность, т.е. если в сравнении с индивидуальным трудом она реально не обеспечивает более высокий уровень производительности труда, то противоречия между групповым интересом бригады и индивидуальными интересами рабочих разрушат бригадный коллектив.

К важнейшим аспектам, предопределяющим восприятие рабочими коллективных форм организации труда как естественной, автор относит и их реальное положение и осознание себя коллективными хозяевами производства. Социалистические производственные отношения, основывающиеся на общественной собственности на средства производства, создают основу, экономический базис для принципиально новой, коллективистской формы кооперации труда. "... Впервые после столетий работы на эксплуататоров является в о з м о ж н о с т ь р а б о т ы н а с е б я".¹ На это место из работы В.И.Ленина "Государство и революция", как правило, ссылаются исследователи бригадного труда для того, чтобы показать, что социалистические производственные отношения автоматически делают социалистического работника хозяином производства. Но дело в том, что В.И.Ленин и в условиях социалистических производственных отношений

¹ В.И.Ленин. Полн. собр. соч. - Т. 35. - С. 196.

выделяя не безусловную необходимость, а лишь возможность работы на себя. Переход средств производства из рук эксплуататоров в общественную собственность создает лишь основу, базу для общественного равенства всех производителей как коллективных хозяев.

Отношения производителей к собственности Маркс рассматривал как "отношения индивидов друг к другу соответственно их отношению к материалу, орудиям и средствам труда".¹ Одним из необходимых условий развития коллективных форм организации труда является поиск и обеспечение таких форм, в рамках которых непосредственные производители будут иметь возможность принимать ответственное участие и в реализации производственной продукции, и в выборе партнеров и условий, на которых они будут приобретать оборудование, сырье и комплектующие изделия. Только в таком случае, процесс отчуждения продуктов труда от их производителей, будет не фатальным, не зависящим от воли производителей актом, а свободным и ответственным актом его коллективного хозяина.

В § 3 "Система оплаты труда и коллективные формы организации труда" указывается, что развитие бригадного труда в значительной степени предопределено системой стимулирования труда. Одна из рабочих гипотез исследования заключалась в том, что в сознании работников между трудом и вознаграждением за него должна существовать прямая положительная связь. Результаты исследования не подтвердили эту гипотезу. Оказалось, что доминирующей установкой у рабочих является настроенность на то, что если они станут работать лучше, то их заработок при этом не увеличится. Так, на каждого рабочего, уверенного в том, что в случае повышения эффективности труда увеличится и его заработок, приходится 3,3 рабочих, у которых такая уверенность отсутствует.

Ранжирование респондентами основных предложений по повышению эффективности стимулирования труда говорит о том, что повышение личной заработной платы большинством опрошенных работников связывают не с дополнительным выделением фонда

¹Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2-е изд. - Т. 3. - С. 20.

заработной платы, не с повышением расценок, а с устранением нигде официально не зафиксированных, но реально существующих "потолков" в начислении и более справедливом распределении заработной платы. Отсюда следует, что бригада, формально располагая полномочиями в распределении заработной платы, фактически находится в жестких рамках инструкций, положений, и распределение коллективного заработка осуществляется не столько по труду, сколько по многочисленным нормативам, в соответствии с которыми нижний предел заработной платы определен тарифной ставкой рабочего, а верхний - "потолком", выше которого не может быть оценен никакой труд никакого работника.

Одна из "пружин", формирующих у работников чувство справедливости, заключается в том, что в бригаде, где работа каждого осуществляется на виду у всех, идет процесс постоянного сравнения, сопоставления своего труда с трудом своих товарищей. В данном случае "высоту" своей зарплаты работник сопоставляет не с уровнем претензий своей семьи, не с уровнем индивидуальных потребностей, а с вкладом в общие результаты и полученных им лично и его товарищами вознаграждением. Поэтому эффективность стимулирования труда не сводится к простому увеличению заработной платы. Только в том случае, если всеми участниками производственного процесса, или, по крайней мере, их большинством понята и осознана связь между результатами труда и размером заработной платы, она будет стимулировать их труд. При этом, уровень уверенности в справедливости распределения заработной платы оказывает прямое воздействие не только на эффективность производства, но и на развитие личностных потенций работников. Ведь способности индивида - это ни раз и навсегда заданная величина, и их реализация не осуществляется автоматически. Степень реализации и перспективы их развития, в значительной степени, предопределены и таким фактором, как является их адекватная оценка. В этом ключе принцип "От каждого по способностям - каждому по труду" может быть реконструирован следующим образом: "Каждому по труду - условие реализации и развития способностей каждого".

Во второй главе "Социально-организационные и социально-психологические аспекты коллективных форм организации труда", опираясь на фактологическую базу статистических исследований

и результатов социологических исследований, автор анализирует конкретное содержание социально-организационных и социально-психологических аспектов бригадного труда.

В § 1 "Социальные факторы производства в условиях перестройки промышленности" показано, что экономические и социальные механизмы в условиях промышленного предприятия могут реализовываться и функционировать только друг через друга. В частности, принципы самофинансирования могут быть реализованы только через принципы самоуправления. Участие работников в управлении является не одним из следствий, а предварительным условием перехода предприятий на новые условия хозяйствования. Точно также, как и реализация принципов самофинансирования и хозрасчета является предварительным условием для реализации принципов самоуправления. Поэтому необходимо не их противопоставление, а гармонизация. Фактическое же ранжирование социальных и технико-экономических проблем производства, зафиксированное в проведенном автором исследовании, говорит не о равноправии, а о безусловном доминировании технико-экономических и подчиненном, "остаточном" положении социальных проблем. Так, результаты социологического исследования говорят о том, что и у бригадиров и у рабочих сущность проблемы активизации человеческого фактора ассоциируется с попыткой руководителей улучшить положение дел, увеличить отдачу от работников, ничего не меняя ни в технике, ни в технологии, ни в организации производства. Попытки использовать понятие "человеческий фактор" для достижения сиюминутных целей производства, но не для развертывания личностных потенций работников, привели к парадоксальной ситуации, когда против активизации человеческого фактора протестует большинство рабочих и бригадиров.

В § 2 "Межличностные связи работников в условиях коллективного (бригадного) труда" рассматривается механизм формирования и функционирования системы межличностных отношений, складывающейся между членами бригады. Одно из существенных отличий коллектива бригады от больших коллективов заключается в том, что если на уровне больших коллективов (цех, предприятие) взаимодействие работников осуществляется, как правило, опосредованно, через своих представителей: руководителей, работников служб снабжения, сбыта или других, специально назначенных или выбранных лиц, то внутри бригады производственные

связи и отношения осуществляются непосредственно, через личные контакты. В бригаде каждый отдельный индивид может вступить в производственные отношения, только предварительно вступив в межличностные отношения. Поэтому межличностные связи, межличностные отношения работников являются самостоятельным фактором коллективного труда.

Одним из аспектов, раскрывающих сущность межличностных связей в бригадном коллективе является форма обращения работников друг к другу, руководителей к подчиненным. Из трех распространенных форм обращения (просьба, совет, указание) большинство респондентов как наиболее приемлимую для бригады назвали просьбу, на второе место поставили совет, указанию ответили третье место. Фактически же, по мнению респондентов, в их коллективе чаще всего употребляется самая непопулярная форма обращения - указание. Обращает на себя внимание незавидное положение такой формы как совет. Ведь коллективная организация труда предполагает, что значительная часть организационных вопросов должна решаться коллегиально, члены бригады должны советоваться. Но этого не случилось. Только каждый седьмой работник ответил, что такая форма обращения присутствует во взаимоотношениях бригады.

В качестве одного из аспектов системы межличностных отношений в работе выделен количественный оптимум бригады. В настоящее время наиболее распространенной является точка зрения, в соответствии с которой количественные границы бригады определяются технико-экономической целесообразностью. Но бригада не только технико-экономическая, но и социальная система. Наука и практика накопили достаточно большое количество исходных данных для определения оптимальных параметров физической нагрузки человека: допустимый вес и расстояние, на которое без ущерба для здоровья может переносить его работник; оптимальную освещенность рабочего места, предельно допустимый уровень концентрации вредных веществ, температуру в производственном помещении и т.д. Но ни наука, ни практика пока не обладают достаточными данными для определения оптимальных границ, в которых без ущерба для целостности личности могут осуществляться межличностные связи работника. Конечно, у разных индивидов собственные разрешающие способности к поддержанию меж-

личностных связей различаются. Но, точно так же, как существует предел физиологических возможностей работника, существует и реальный предел поддержания межличностных связей. Автор считает, что оптимальные границы численности бригады ограничиваются одновременно двумя критериями: технико-экономическим и социально-психологическим, межличностным. По мнению автора, оптимум бригады находится в пределах 7 ± 20 человек.

Сущность "человеческого" потенциала коллектива достаточно четко выражается и в его отношении к своим членам в экстремальных для них ситуациях. Результаты социологического исследования показали, что $2/3$ рабочих в трудные для них дни хотели бы видеть в коллективе бригады инструмент социальной помощи, социальной защиты. Это говорит о достаточно сильных коллективностремительных тенденциях рабочих. Но реализация этой тенденции возможна только в том случае, если коллектив будет в свою очередь личностремительным, если центром и смыслом существования коллектива будет цельная личность каждого работника. Результаты исследования говорят о том, что коллективостремительные тенденции рабочих оказались развитыми в 2 раза выше, чем личностремительные тенденции коллектива бригады. Таким образом, система существующих межличностных отношений в коллективе не поддерживает, не стимулирует, а разрушает коллективостремительные тенденции рабочих, отчуждает личность от коллектива.

В § 3 "Социальный статус бригадира как формального и неформального лидера бригады" рассматривается структура социального статуса бригадира. Особенности социального статуса бригадира, по мнению автора, определяются следующими моментами:

- источниками получения бригаиром полномочий руководителя. Ввиду того, что бригаир избирается собранием коллектива, он является представителем бригады, но поскольку бригаир является линейным руководителем, он является представителем администрации. Отсюда вытекает и его двойственная форма ответственности за свою деятельность. Бригаир объективно поставлен в условия, в которых он вынужден одновременно ориентироваться и на групповые интересы бригады, и на коллективные интересы предприятия, цеха. Поэтому он выражает не только совпадающие, но и

не совпадающие, противоречивые интересы, что и предопределяет, с одной стороны, силу, устойчивость социального статуса бригадира, а с другой стороны, противоречивость, напряженность, внутреннюю конфликтность его социального статуса;

- отношение бригадира к предметной деятельности. Большую часть своего рабочего времени бригадир не только работает наравне с другими членами бригады, но и выполняет наиболее сложную, ответственную часть производственного задания, таким образом обеспечивая эмоциональное и инструментальное лидерство в коллективе. Но как руководитель он должен выполнять и организационные функции. Соединение в деятельности бригадира элементов организаторского и предметного труда является принципиально новым явлением.

В настоящее время зарплата бригадира, как правило, состоит из двух частей: заработка за предметную деятельность и доплаты за бригадирскую деятельность. При этом доплата за руководство бригадой не включается в состав бригадного заработка. Представляется, что с такой практикой нельзя согласиться. Ведь сам факт активной предметной деятельности бригадира не является достаточным условием для формирования у членов коллектива убежденности в том, что их доверенное лицо "печется" об их коллективных интересах. Более того, чрезмерно активная предметная деятельность бригадира может осуществляться в ущерб организационной деятельности и противоречить интересам бригады. Что же касается второй части зарплаты, то и она объективно не направлена на формирование у членов бригады уверенности в том, что бригадир действует в их интересах. Ведь администрация через централизованные источники доплаты может стимулировать деятельность бригадира на решение вопросов, противоречащих интересам бригады. Следовательно, более верным было бы размер зарплаты бригадиру определять самой бригаде и полностью производить из коллективного заработка;

- уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки бригадиров хотя и является более высоким в сравнении с уровнем рабочих, но он существенно ниже, чем у мастеров. Но во-первых, поскольку права и обязанности бригадира фактически приближены к правам и обязанностям мастера, постольку и профессиональная подготовка бригадиров должна быть максимально

приближенной к их уровню. А, во-вторых, отсутствие среднего специального или высшего образования бригадиров создает "тупиковую" ситуацию для их дальнейшего роста как организаторов производства;

- в возрастной характеристике бригадиров в сравнении с аналогичными характеристиками рабочих и мастеров проследивается тенденция запаздывания социального становления бригадиров. Если своеобразный "пик" у рабочих и мастеров приходится на возраст 35 лет, то "звездный час" бригадирского корпуса приходится на 45 лет. Одна из причин запаздывания социального "взросления" бригадира заключается в отсутствии формального основания для фиксированного начала его карьеры. Если у рабочего формальным основанием для начала его деятельности является, как правило, окончание ПТУ, у мастера - окончание техникума или вуза, то бригадир не имеет аналогичной фиксированной временной точки. Предварительным условием "рождения" бригадира является признание его коллективом в качестве неформального лидера. А для этого нужно время;

- формирование полового среза бригадирского корпуса происходит под влиянием, по крайней мере, двух тенденций. Во-первых, бригадир как неформальный лидер коллектива должен быть "своим", понятным и доступным. Эту эмоциональную функцию лучше выполняет представитель "своего" пола. Выполнение же инструментальной, деловой функции оказывается предпочтительным для представителей "сильной" половины человечества. Именно эти две различные противоречивые тенденции и определяют половой "срез" бригадиров: удельный вес мужчин среди бригадиров выше, чем в руководимых ими бригадах, но меньше, чем среди других линейных руководителей;

- функции бригадира и функции мастера. В настоящее время их взаимодействие осуществляется в следующих формах:

1. Мастер и бригадир осуществляют руководство одним и тем же коллективом бригады без четкого разделения функций.

2. Мастер и бригадир осуществляют руководство одним и тем же коллективом бригады с "горизонтальным" разделением функций.

3. Разделение функций между ними осуществляется по "вертикали" - в подчинении мастера находится несколько бригад.

4. Разделение функций между ними осуществляется по "вертикали" - в подчинении бригадира находится несколько мастеровских участков.

5. Функции мастера и бригадира выполняет одно лицо - мастер-бригадир.

По мнению автора, полностью разделить функции мастера и бригадира, избежав при этом их дублирования, при традиционных подходах невозможно. Разделение труда между мастером и бригадиром должно происходить таким образом, чтобы за бригадиром закреплялись преимущественно организационные и социально-психологические функции, а за мастером - проблемы инженерно-технического характера. При этом, логика разделения функций неизбежно поставит вопрос о целесообразности должности мастера как линейного руководителя. Бригадир станет полновластным линейным руководителем первичного трудового коллектива, а должность мастера трансформируется в должность технического руководителя участка. Но речь вовсе не идет о простой замене мастеров бригадирами. Автор полагает, что речь идет о формировании качественно нового, более сложного типа руководителя, органично сочетающего в себе черты исполнителя и руководителя, формального и неформального лидера коллектива.

В заключении диссертационного исследования излагаются общие теоретические выводы и сформулированы практические рекомендации по совершенствованию коллективных форм организации труда, развитию системы межличностных отношений в бригаде, утверждению принципа социальной справедливости, разрыванию личностных потенций работников.

Основные положения диссертации опубликованы автором в следующих работах:

1. Кириенко В.В. По законам коллективизма // Коммунист Белоруссии - 1979. - № 7. - С. 29-34.

2. Кириенко В.В. В поле зрения "трудные" семьи. // Политинформатор и агитатор. - 1981. - № 7. - С. 32-35.

3. Кириенко В.В. Информационно-пропагандистская группа // Агитатор. - 1981. - № 7. - С. 48-50.

4. Кириенко В.В. После трудового дня. // Коммунист Белоруссии. - 1981. - № 4. - С. 51-57.

5. Кириенко В.В. В поле зрения - бригадный подряд. //

Политинформатор и агитатор. - 1982. - № 8. - С. 20-21.

6. Кириенко В.В. Формирование здорового морально-психологического климата в трудовом коллективе - необходимое условие высокой дисциплины и организованности на производстве (тезисы выступлений на конференции) - Гомель, 1983. - С. 19-21.

7. Кириенко В.В. Здоровый морально-психологический климат в трудовом коллективе - важнейшее условие совершенствования социалистического образа жизни. - В сб.: Потребности и образ жизни развитого социализма (тезисы докладов конференции) - Гомель, 1984. - С. 60-61.

8. Кириенко В.В. Человеческий фактор и интенсификация производства. - Гомель, 1988. - С. 29.

9. Кириенко В.В. Личностный фактор и интенсификация производства (тезисы докладов на Всесоюзной научно-практической конференции "Диалектика. Перестройка. Человек. Секция IV) - Мн., 1989. - С. 143-145.

Подписано в печать 26.04.90 г. АЗ 02500.

Формат бумаги 60x84 1/16. Бумага тип. № 1. Печ. л. 1.

Зак. № 1559. Тираж 100 экз. Бесплатно.

Ротапринт типографии БелНИИЖТа,

246022, г. Гомель, ул. Кирова, 34.