

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО МОРАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ — НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ВЫСОКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ОРГАНИЗОВАННОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

По мере совершенствования материально-технической базы развитого социализма, внедрения в производство достижений научно-технического прогресса, все более полной механизации и автоматизации трудоемких технологических процессов нагрузка на человека в его трудовой деятельности все более и более смещается с физической на интеллектуально-психологическую. Статистические данные говорят о том, что фондовооруженность работника на промышленных предприятиях постоянно возрастает. В такой же мере возрастают и реальные последствия его деятельности. Поэтому не случайно организаторы производства на нравственно-психологические качества работника обращают не меньше внимания, чем на его производственный опыт, навыки, умения и знания. И это закономерно, так как в производственном коллективе, особенно на уровне цеха, участка, смены, бригады производственные связи реализовываются на личностном уровне, в результате чего работники оказываются связанными между собой не только общественными, производственными, но и личностными, психологическими отношениями. Рассматривая составные, обеспечивающие формирование здорового морально-психологического климата в производственном коллективе, необходимо подчеркнуть, что главным, доминирующим условием здесь является четкая система организации труда. Практика показывает, что там, где такая система отсутствует, где каждый член коллектива не знает или не уверен в том, какое вознаграждение он получит или наоборот лишится за свои действия или бездействие, где царит несоответствие между словом и делом, там не только трудно ждать четкого трудового ритма, высокого уровня развития сознания у работников, но и совершенно бессмысленно ожидать высокого морально-пси-

хологического климата. Поэтому, наказывая за опоздание на работу или преждевременное ее окончание, важно дойти до первопричины: только ли личная недисциплинированность работника стоит за проступком или, что бывает чаще всего, — неудовлетворительное материально-техническое обеспечение производственного процесса, заниженные нормы выработки, в результате чего рабочий обеспечивает свой „потолок” за часть рабочего времени, существующие возможности для приписок, сдачи бракованной продукции и т. д.

Мы привыкли к тому, что в производственном процессе имеем дело с токарями, операторами, электросварщиками и т. д. Словом, о ценности человека судим по его профессиональному значению. И это в известной мере верно.

Но вместе с тем, очень важно учитывать, что в реальной деятельности каждый индивид выполняет не одну, а несколько социальных ролей. Одновременно с выполнением своей производственной роли, он выполняет и другие социальные функции (отца или матери, дочери или сына, члена профсоюза или комсомола, участника художественной самодеятельности или „доминионика”, любителя приключенческих романов или любителя „зеленого змия”).

Но иногда выполнение одной социальной роли несовместимо с другой. К примеру, роль наладчика автоматического оборудования несовместима с ролью любителя „зеленого змия”, а роль профсоюзного активиста несовместима с ролью „летуна”. В этой связи руководителям, активистам общественных организаций очень важно знать, а в необходимых случаях и уметь оказать воздействие на формирование социально-положительных, общественно-полезных и пресечение антиобщественных интересов и потребностей.

Но порой возникают ситуации и посложнее. К примеру, когда выполнение внепроизводственных ролей члена коллектива необоснованно ограничивается выполнением непредусмотренных законодательством и не вызванных объективной необходимостью производственных обязанностей. Это случается, как правило, при нестабильной, аритмичной организации производства. Сразу хотелось бы оговориться, что в производственном процессе может всякое случиться, и вне сомнения — в таком случае долг каждого сознательного члена коллектива сделать все, чтобы коллектив выполнит государственное задание. Здесь же речь идет не об этих случаях, а о ситуациях, когда „авралы”, „растянутые” смены, сверхурочные часы становятся не досадным исключением, а нормой, эталоном, критерием зрелости чле-

нов коллектива. В результате получается, что в таких коллективах в наиболее благоприятном, выигрышном положении оказываются прогульщики, любители „зеленого змия” и т. д. Коротче говоря, вольно или невольно, организаторы производства в таких случаях противопоставляют хорошего семьянина, спортсмена, участника самодеятельности людям с несовершенно развитыми, неразвитыми, а иногда и уже разрушенными социальными связями, внепроизводственные интересы которых ограничены двумя-тремя „горячими” точками.

„...Коммунисты, — писали К. Маркс и Ф. Энгельс, — не выдвигают ни эгоизма против самоотверженности, ни самоотверженности против эгоизма... они ...отлично знают, что как эгоизм, так и самоотверженность есть при определенных обстоятельствах необходимая форма самоутверждения индивидов”. (К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., т. 3, с. 236).

В этой связи было бы уместным подчеркнуть, что сегодня мы совершенно справедливо отмечаем, что социалистический производственный коллектив ответственен не только за каждого своего члена, но он ответственен и перед каждым своим членом. Работник вправе ждать от коллектива, что ему будут созданы благоприятные условия не только для производительного труда, но и для выполнения других социальных функций.

В статье 17 проекта Закона СССР о трудовых коллективах отмечено, что трудовые коллективы „осуществляют меры по комплексному идейно-политическому, трудовому, нравственному воспитанию членов коллектива, обеспечению в коллективе здорового морально-психологического климата, по созданию условий, способствующих укреплению семьи и улучшению воспитания детей, утверждению в быту норм коммунистической нравственности”.