

Игорь Ладинский \*

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

Трудовая активность — важнейший компонент более общего понятия социальной активности — раскрывается в таких производственных характеристиках работника, как способность проявить инициативу, хозяйственную предприимчивость, сознательное и творческое отношение к труду. Все эти черты наиболее отчетливо проявляются среди участников и особенно передовиков соревнования. Такое наблюдение позволяет связать два понятия — трудовая активность и соревнование следующим образом. Соревнование в сфере общественного труда, производства (производственное соревнование) есть тот процесс, то особое проявление жизнедеятельности, условия которого вызывают к жизни и развивают указанные выше черты работника. Результатом соревнования выступает усиление жизненных сил, о котором писал К. Маркс, являющееся следствием контакта работников в кооперированном процессе труда. Но это усиление жизненных сил и есть основной признак возникновения трудовой активности.

Возбуждение трудовой активности работников в совместном процессе труда, результатом которого выступает дополнительный продукт, составляет главное содержание экономической функции соревнования. Соревнование и трудовая активность взаимнообусловленные явления: трудовая активность проявляется в процессе соревнования, соревнование же способствует ее развитию и тем самым повышает свою действенность.

Из рассмотренного положения можно заключить следующее. Соревнование не может рассматриваться в качестве лишь одной из

---

\* Канд. экон. наук, Институт экономики АН СССР.

форм проявления трудовой активности, что подчас отмечается в литературе. Напротив, соревнование есть способ бытия трудовой активности, разнообразных видов ее проявления. Поэтому организация действенного соревнования является необходимым условием развития трудовой активности работников. Факторы социальные и экономические, способствующие активизации работников в равной мере выступают в том же качестве по отношению к соревновательному процессу. Развивая активность, они одновременно повышают действенность соревнования и наоборот. Исходя из этого, можно утверждать, что эффективность организации соревнования на предприятии выступает индикатором развития трудовой (и как правило социальной) активности трудящихся. Вместе с тем это не означает идентичности обоих понятий. Трудовая активность есть определенное состояние работника, соревнование — способ нормального функционирования этого работника в системе общественного производства.

Соревнование, как известно, возникает независимо от воли и сознания людей как объективное следствие процесса кооперации труда. Представляется, что тот же процесс порождает и состояние трудовой активности кооперированного работника. Вместе с тем общество способно воздействовать и на уровень соревновательности, и на величину трудовой активности. Наиболее адекватным методом такого воздействия является стимулирование. Это один из методов управления социально-экономическими процессами, которыми располагает общество. Его суть состоит в воздействии на поведение человека не непосредственно в виде конкретных предписаний, распоряжений, а путем создания определенной внешней ситуации, воздействующей на личность или трудовой коллектив через интересы и мотивы. Ситуация может варьироваться таким образом, что поведение человека будет приводиться в соответствие с задачами организации. Достоинством стимулирования является то, что управляемый объект следует к намеченной обществом цели, принимая самостоятельные решения, что активизирует личность. Вместе с тем в процессе принятия решений в этих условиях работник стремится достигнуть поставленной цели наилучшим с точки зрения своих способностей и возможностей способом и в известной мере развивает и удовлетворяет свои потребности в трудовой деятельности. А это опять-таки способствует развитию личности и одновременно является предпосылкой возникновения ценных трудовых и хозяйственных инициатив.

Организация соревнования, адекватная его природе, базируется

на стимулировании, ставя работника в такие условия, что тот действует, исходя из условий и потребностей ситуации. В результате организация соревнования выделяется в системе других мер управления на предприятии. Основным содержанием и движущей силой соревнования являются самостоятельные решения его участников.

Важнейшим условием проявления принципов стимулирования как метода управления, основанного на самодействии работников, выступает широко поставленная гласность в обосновании и принятии хозяйственных решений на уровне, обеспечивающем компетентное участие в этом работников. "Введение гласности — писал В. И. Ленин — будет уже громадной реформой и послужит к привлечению широких масс к самостоятельному участию в решении вопросов, всего более затрагивающих массы"<sup>1</sup>. Гласность — мощное средство активизации участия трудящихся в общественном производстве и управлении им, повышения заинтересованности делами своего предприятия и народного хозяйства в целом. Хорошее знание объективной хозяйственной ситуации создает условия для развития трудовой активности в таком направлении, которое в полной мере соответствует действительно необходимым потребностям страны. Обеспечение реализации принципа гласности способствует достижению единства целей соревнования и производственной деятельности коллектива.

Такую же нагрузку несет и другой принцип организации хозяйства — сравнимость результатов на основе объективной оценки производственной и хозяйственной деятельности коллективов. Он как бы раскрывает, наполняет экономическим содержанием принцип гласности. Объективная оценка позволяет установить действительный вклад того или иного производственного коллектива в развитие народного хозяйства или в конечные результаты работы предприятия. И здесь очень важная роль отводится соизмерению затрат с результатами, позволяющему дать действительную оценку трудовой инициативы каждого отдельного производственного коллектива. Если такая объективная оценка отсутствует, в передовиках может оказаться коллектив, характеризующийся средней трудовой активностью, но располагающий лучшей производственной базой. Это подрывает инициативу, а значит, и состояние высокой трудовой активности других коллективов, хорошо поработавших, но не имеющих соответствующих

<sup>1</sup> В. И. Ленин, Полное собрание сочинений, Москва 1968, т. 36, стр. 149.

условий труда: ведь высокая оценка означает и повышенное материальное стимулирование. Единственным способом развития активности коллектива в этой ситуации сравнения будет признание лучшим того предприятия или его подразделения, который с наименьшими издержками выполнит действительно напряженный план, учитывающий все резервы, включая и максимальную трудовую активность его работников. Для развития и поддержания высокой активности работников необходимо последовательное проведение в жизнь принципа соизмерения затрат с результатами, что позволяет учесть и оценить объективные условия хозяйствования сравниваемых коллективов.

Стимулирующий характер носят практически все направления и способы развития трудовой активности будь то на уровне первичного коллектива предприятия или всего народного хозяйства. Наиболее важным уровнем, на котором протекают процессы активизации трудящихся, является уровень предприятия. И здесь особый интерес представляет анализ некоторых новых явлений, появившихся в жизни производственных коллективов в годы последних пятилеток.

К их числу относятся так называемые "малые группы" — трудовые коллективы, создаваемые на предприятии на добровольных началах. В этом случае возникает неформальная малая группа. Каждый из участников такой группы внутренне заинтересован в ее организации и потому его трудовое участие характеризуется особенной добросовестностью. Неформальные малые группы сегодня получили распространение преимущественно в виде бригад, работающих по единому наряду. Как показывает изучение практического опыта в этих бригадах условия развития трудовой активности особенно благоприятны и перспективны. В рассматриваемых коллективах трудовая деятельность работников объединена общей целью, близкой и понятной каждому работнику, что позволяет привлечь его к активному участию в делах бригады.

Суть стимулирующего воздействия этой формы организации трудового процесса на развитие активности состоит в том, что здесь опять-таки резко возрастает значение для каждого члена коллектива производственно-хозяйственной ситуации, складывающейся в бригаде. Именно реальные потребности, встающие перед этим коллективом, объективно заставляют работников осваивать и активно использовать смежные профессии, вводить взаимозаменяемость на всех операциях и взаимный контроль, быстрее совершенствовать мастерство у молодых рабочих, широко применяя наставничество. Все это выступает

насущной потребностью коллектива, условием успешной его работы. Следует отметить, что в бригаде неизбежно возникает соревнование, даже если оно и не оформлено. Сам факт определения трудового вклада каждого члена бригады в общий результат, стремление сопоставить трудовые затраты и полученный эффект вызывают соревнование и ранжирование работников с помощью коэффициента трудового участия, на основе которого распределяется заработная плата и другие формы материального поощрения. Вместе с тем это стремление выделиться среди других членов бригады не приводит к негативным последствиям, ввиду того что по условиям организации труда в бригаде нет "выгодных" и "невыгодных" работ, а напротив, повышает соревновательные потенции всего коллектива, выступающего в качестве субъекта во внутрипроизводственном соревновании.

Ориентация на повышенное вознаграждение в рамках бригады, работающих по единому наряду, неизбежно распространяет интерес каждого работника на общие результаты работы, что не регламентируется никакими специальными распоряжениями сверху. Нормирование в бригаде также сводится к необходимому минимуму, уступая место определению коэффициента трудового участия. Таким образом, налицо преобладающее воздействие на коллектив бригады метода стимулирования и как следствие этого — рост трудовой активности.

Коллективная форма организации труда способствует созданию условий для всестороннего развития субъективного фактора производства, повышению его трудовой активности. Кроме того наблюдается интенсивное развитие и совершенствование социальных отношений, создание здорового психологического климата в коллективе.

Важным инструментом развития трудовой активности на предприятии является, получающая все большее распространение в последние годы, практика принятия и выполнения встречных планов и планов социального развития коллектива. В литературе обычно встречное планирование рассматривается как метод органической увязки организации социалистического соревнования с народнохозяйственным планированием, а также как способ оптимизации планов развития народного хозяйства, повышения их напряженности. Все это так. Вместе с тем важнейшее значение встречного планирования состоит в развитии самодействия работников предприятия, в привлечении их к реальному участию в управлении производством. В формировании встречного плана предприятия участвует весь трудовой коллектив, выступающий, таким образом, в качестве субъекта управления. Встреч-

ное планирование приводит (или должно приводить) к тесному соединению творческой активности коллективов с деятельностью государственных органов управления. Не отрицая и не подменяя деятельность этих органов, встречное планирование способно в ряде случаев преодолевать необходимость правовых форм, в которых осуществляется сегодня государственное регулирование деятельности предприятий, поскольку встречный план есть вполне сознательное волеизъявление всего коллектива предприятия. И в этом смысле движение за принятие и выполнение встречных планов является важным элементом будущего коммунистического самоуправления производством.

Как известно из литературных источников, принятие и выполнение встречных планов осуществляется также на основе методов стимулирования.

Развитие трудовой активности в значительной степени связано с совершенствованием системы управления народным хозяйством. Укажем на некоторые проблемы в этой области. Уже отмечалась роль встречного планирования в развитии трудовой активности работников. Но в этой связи важная задача стоит и перед центральными управляющими органами. Именно они призваны обеспечить условия для принятия коллективами предприятий действительно напряженных встречных планов. Для этого, с одной стороны, необходимо совершенствование материального поощрения за принятие и выполнение встречных планов. Но этот вопрос требует специального рассмотрения. С другой стороны, важно совершенствование государственного централизованного управления экономикой и прежде всего обеспечение стабильности основных плановых показателей — точки отсчета встречных разработок — в течение четко обозначенного и достаточно длительного периода времени. Сегодня этому требованию лучше всего отвечают показатели пятилетнего плана с разбивкой по годам. Следует со всей серьезностью подчеркнуть, что бытующая еще практика частого корректирования уже утвержденных планов в процессе их выполнения, более того — всего лишь возможность вмешательства в течение планового периода в выполняемую производственную программу серьезно мешают движению трудящихся за принятие и выполнение встречных планов. В результате частых пересмотров плана предприятия меняется направленность производственной активности коллектива, которая в таких условиях обращается не на полное выявление резервов предприятия, а наоборот, направляется на сокрытие по крайней мере некоторой их части. Ясно, что встречный план, сформированный в этих ус-

ловиях, не является внутренней потребностью коллектива, носит формальный характер. В результате трудовая активность коллектива падает.

Развитие активности весьма тесно связано с проблемой оптимизации экономических интересов социалистического общества. В условиях социализма отсутствуют антагонистические противоречия между потребностями и интересами личности, коллектива и общества в целом. Но это оптимистическое утверждение вовсе не означает, что система интересов находится в гармонии или эта гармония достигается автоматически. В системе экономических интересов существуют определенные противоречия, для преодоления которых требуются сознательные действия общества.

Экономической наукой сформулировано фундаментальное положение, согласно которому преодоление противоречий между личными и общественными интересами состоит в использовании все тех же принципов стимулирования, т. е. в создании такой хозяйственной ситуации, при которой ориентация работников и трудовых коллективов на личные или коллективные интересы одновременно приводила бы к достижению общественных целей. Этот подход, связанный с совершенствованием хозяйственного механизма, интенсивно обсуждается в литературе.

Оптимизация системы интересов в процессе стимулирования возможна по следующим обстоятельствам. Личные интересы и лежащая в их основе система потребностей индивида, по-видимому, представляет собой не единственный вектор, а множество векторов, компоненты которых варьируются в некоторых пределах под влиянием изменений в условиях жизнедеятельности. По-видимому, и система общественных потребностей, порождающих специфические общественные интересы, не является однозначной, что допускает принципиальную возможность оптимизации системы интересов. Стимулирование обеспечивает вполне сознательные и внутренне мотивированные действия работников и целых коллективов, не противоречащие достижению общественных целей, и в результате способствует повышению общего уровня трудовой активности работников. Важную стимулирующую роль играет в этом процессе социалистическое соревнование в особенности такие его формы, как принятие и выполнение встречных планов, сквозное соревнование.

Вместе с тем в согласовании интересов соревнование реализует свою воспитательную функцию: участвуя в соревновании, члены

трудового коллектива приходят к более глубокому осознанию непосредственной связи своих личных интересов с интересами предприятия и всего общества в целом. Соревнование оказывает существенное влияние на систему мотивов соревнующихся.

Следует также несколько слов сказать и о материальном стимулировании, хотя это направление развития трудовой активности представляет самостоятельный интерес и является предметом особого исследования. Соревнование, как было показано, будучи способом бытия трудовой активности в известном смысле само выступает ее стимулятором. Но в условиях социализма с его специфической системой распределения в развитии соревнования и трудовой активности важное значение имеет материальное стимулирование. Сегодня наиболее интересным в этой области является выяснение того, как воздействует материальное поощрение на различные категории работников, в каких формах и размерах поощрения его влияние дает наибольший эффект. При оценке стимулирующего воздействия материального поощрения, включая также и зарплату, необходимо определить для каждой группы работников тот уровень заработной платы и других поощрений, который вызывает полную удовлетворенность ею. Это допустимо благодаря самооценке каждым работником своих возможностей.

Другим важным направлением исследования является анализ взаимосвязи и взаимовлияния морального и материального стимулирования. Дело в том, что между этими видами поощрения существует явление взаимозаменяемости и взаимодополняемости. Так, сегодня в ряде случаев материальное поощрение несет более высокую моральную нагрузку, чем моральное. Это означает, что при параллельном и независимом использовании обоих видов, материальное поощрение подчас замещает, вытесняет поощрение моральное. Для целей развития трудовой активности необходимо определить такое комплексное воздействие двух факторов, которое давало бы наиболее высокий эффект.

Таковы наиболее общие проблемы развития трудовой активности решаемые с помощью методов стимулирования.

Igor Łaszczyński

NIKTÓRE ZAGADNIENIA ROZWOJU AKTYWNOŚCI  
ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW

Między współzawodnictwem pracy i aktywnością zawodową występują wzajemne zależności. I tak aktywność zawodowa przejawia się w procesie współzawodnictwa pracy, natomiast treścią ekonomicznej funkcji współzawodnictwa pracy jest pobudzanie i rozwój aktywności zawodowej zatrudnionych. W związku z tym nie można rozpatrywać współzawodnictwa jako jednej z form przejawiania się aktywności zawodowej, tak jak to się robi niekiedy w literaturze.

Społeczeństwo może oddziaływać na poziom aktywności zawodowej i skuteczność współzawodnictwa pracy za pomocą metod stymulujących (metod pobudzania), które wchodzi w skład systemów zarządzania procesami społeczno-ekonomicznymi.

Współzawodnictwo pracy realizowane jest w oparciu o samodzielne decyzje jego uczestników, a więc tym samym przyczynia się do ich aktywizacji. Dobre rezultaty na szczeblu przedsiębiorstwa przynoszą małe, noszące charakter nieformalny grupy pracowników tworzone na zasadach dobrowolności. Inną metodą pobudzającą aktywność zawodową jest praktyka tworzenia i realizacji kontrplanów i planów socjalnych w ramach grupy pracowniczej.

W artykule poruszone zostały również zagadnienia wpływu bodźców materialnego zainteresowania na kształtowanie się aktywności zawodowej zatrudnionych oraz wzajemne zależności i związki między tymi bodźcami i moralnym oddziaływaniem na pracowników.

Ważnym zagadnieniem w procesach kształtowania współzawodnictwa pracy i wysokiej aktywności zawodowej jest porównywalność nakładów i rezultatów na podstawie obiektywnej oceny działalności produkcyjnej poszczególnych grup pracowników.

Igor Lashchynskij

SOME ASPECTS OF DEVELOPING PROFESSIONAL  
ACTIVITY OF EMPLOYEES

There can be observed mutual relationships between work competition and professional activity. And accordingly, professional activity is revealed in the work competition process while the aim of the economic function of work competition is stimulation and development of professional activity of employees. Consequently, competition cannot be treated as one of the forms in which professional activity is revealed as it is sometimes the case in the literature of the subject.

The society may exert an influence on the level of professional activity and effectiveness of work competition by means of stimulating methods, which represent a component of management systems of socioeconomic processes.

Work competition is carried out on the basis of independent decisions of its participants, and thus it promotes intensification of their professional activity. Good results on the company level are produced by small informal groups of employees voluntarily created by them. Elaboration and implementation of counterplans and social plans within a group of employees is another method stimulating professional activity.

The author discusses also the influence of material incentives on professional activity as well as correlations between these incentives and their moral impact on employees.

An important problem in processes of promoting work competition and high professional activity is comparability of outlays and effects on the basis of objective evaluation of production activity of particular groups of employees.