

Проблема эффективного работника¹

...К сожалению, продвижение по службе работника существенно зависит от его умения² понравиться вышестоящим лицам, сети приятельских связей, наличия выгодных персональных документов и т.д. — и зачастую в меньшей степени определяется деловыми качествами самого работника. Требования, предъявляемые работнику по службе, часто носят формальный характер, причем наиболее четко и детально они сформулированы для низких ступеней иерархической служебной лестницы. Совершенно ясно, что необходимо освободить оценки профессиональной эффективности от субъективных, предвзятых и стихийных воздействий, судить о работнике по его действительным, а не случайным или мнимым достоинствам. Особенно же необходимо критически оценить существующие формы и методы поощрения, в первую очередь, систему продвижения по службе. Подлинная эффективность производства и труда достигается там, где направленным воздействием охватывается весь комплекс условий трудовой деятельности, в том числе условий быта, воспитания, морального состояния людей и т.д.

Эффективным работником является, между прочим, тот, кто не только управляется, но и управляет. Иначе говоря, “поголовное участие масс в управлении” как лозунг коммунизма имеет и чисто утилитарный аспект, состоящий в прямой зависимости эффективности работника от его участия в управлении.

Работник не только может, имеет право, но он обязан принимать участие в управлении своими действиями. В противном случае неизбежно отсутствие интереса к труду и его результатам. В любом управлении могут быть ошибки, промахи и т.п., которые в условиях “старого разделения труда” непременно рождают скептицизм и недоверие в адрес “ошибающегося начальства”, хотя основная ошибка состоит в разделении на тех, кто только руководит, и на тех, кто только исполняет. Исследования показывают, что чем более активно включается работник в управление собственными делами, тем более эффективным (в экономическом и социальном плане) он становится. Иначе говоря, проблема эффективного работника может быть решена в непосредственной зависимости от ликвидации “старого разделения труда” со всеми его социально-экономическими чертами.

Важной социальной проблемой управления в труде является принцип единоначалия, понимаемый как единство воли руководства трудовым коллективом. Практическое применение этого принципа в общем вполне себя оправдало, поскольку крупное производство и форсированные темпы раз-

¹ Условное название записки В.Г.Подмаркова, данное редакцией журнала.

² Выделенное курсивом начало фрагмента реконструировано редакцией в соответствии с логикой и смыслом всего предложения.

вития требуют единства усилий и действий всех участников. Тем не менее здесь также существуют важные и недостаточно изученные проблемы. Единоначалие исторически, хотя и без серьезного обсуждения, интерпретировалось как подчинение коллектива воле одного лица. Такое положение часто приводит к стихийным и нежелательным явлениям, например, голому администрированию, подавлению настроений коллективности, созданию атмосферы нервозности и взаимной неприязни. В тенденции в связи с этим принципом возникают некоторые альтернативные проблемы: а) в каком сочетании единоначальник является исполнителем предписаний вышестоящих инстанций и исполнителем воли собственного коллектива; б) должно ли оперативное руководство во всех случаях единолично персонифицироваться или возможны (и при каких условиях) коллективные формы; в) увеличивается ли в процессе развития обособленность функций и прерогатив руководителя или, наоборот, сокращается; г) происходит ли закрепление руководящих функций за определенным числом лиц или же реальное участие в руководстве распространяется на все большее число членов коллектива.

Решение указанных проблем, по-видимому, не может быть однозначным, поскольку оно находится в необходимом соответствии с условиями места и времени. В частности, речь идет о том, является ли коллектив совокупностью работников с небольшим образованием и низкой специализацией или же это группа высококвалифицированных, отлично знающих свое дело людей, руководство которыми становится чисто номинальным и в директивном отношении все более формальным. Руководство, основанное на принципе самосохранения, может настаивать на отсутствии перемен и на том, что ему “все ясно”. Однако исторический опыт много раз доказывал несостоятельность подобного подхода и необходимость творческого анализа и рационального решения постоянно обновляющихся проблем.

ВАЛЕНТИН ГЕОРГИЕВИЧ ПОДМАРКОВ

31.X.1964