

ISSN 0130-1640

ЗНАНИЕ- СИЛА 9/87



Фото В. Бреня



ЗНАНИЕ — СИЛА 9/87

Ежемесячный
научно-популярный
и научно-художественный
журнал для молодежи

Орган ордена Ленина
Всесоюзного общества
«Знание»

№ 9(723)
Издается с 1926 года

Главный редактор
Н. С. Филиппова

Редколлегия:

Л. И. Абалкин
Ю. Г. Вебер
А. П. Владиславлев
Б. В. Гнеденко
Г. А. Заварзин
Г. А. Зеленко
(зам. главного редактора)
В. С. Зуев
Р. С. Карпинская
И. Л. Кнунянц
П. Н. Кропоткин
К. Е. Левитин
(зам. отделом)
А. А. Леонович
(зам. отделом)
Н. И. Монсеев
Р. Г. Подольный
(зам. отделом)
В. П. Смирла
К. В. Фролов
В. А. Царев
Т. П. Чеховская
(ответственный секретарь)
Н. В. Шебалин
Н. Я. Эйдельман
В. Л. Янин

Сдано в набор 17.06.87
Подписано к печати 22.07.87
Т-07228

Формат 70×108 1/16
Глубокая и офсетная печать.
Гарнитура литературная.
Объем 6 печ. л.; 8,4 усл.-печ. л.
17,36 уч.-изд. л.
27,6 усл. краскооттиска
Тираж 490 000 экз.
Заказ № 1660

Адрес редакции:
113114, Москва,
Кожевническая ул., 19, строение 6.
Тел. 235-89-35
Издательство «Знание»:
101835, Москва, проезд Серова, 4

Ордена Трудового
Красного Знамени
Чеховский
полиграфический комбинат
ВО «Союзполиграфпром»
Государственного комитета СССР
по делам издательств,
полиграфии и книжной торговли.
142300, г. Чехов Московской области

Цена 50 коп.
Индекс 70332

© «Знание — сила», 1987 г.

РЕШЕНИЯ XXVII СЪЕЗДА КПСС — В ЖИЗНЬ

«Требуется работник...» Какой?

На эту тему в редакции беседуют
доктор исторических наук
Леонид Абрамович ГОРДОН,
кандидат философских наук
Нина Федоровна НАУМОВА,
доктор философских наук
Владимир Александрович ЯДОВ.



Н. НАУМОВА: — Кажется, Жан Ануи сказал, что человек не может горевать за весь мир, он должен знать, о ком плачет. Нам, социологам, плакать, может быть, и не обязательно, но каждому надо понять, с кем он связывает надежды и заботы, за кого болит его сердце.

Сейчас много пишут и говорят о новаторах, «маяках», лучших. И часто оказываются в тени незаметные, но безотказные, добросовестные работники. А ведь на них, скромных и несуетливых, «держится земля», а уж производство — заведомо. Справедливо восхищаясь теми, кто предлагает новые идеи и показывает пример работы, мы как-то перестаем замечать тех, кто должен повседневно превращать идеи в реальное дело, а пример — в норму жизни.

Мы опрашивали мастеров и рабочих, пытаюсь выяснить, кто же сегодня опора производства, про кого можно сказать: на этого человека всегда можно положиться, он сделает нужную работу, даже в ущерб себе. Таких оказалось немало. И это, как правило, человек, привыкший работать честно, не отслеживая при этом постоянно, сколько он за это получит. Я считаю, что это одно из реальных завоеваний социализма — люди, которые не любят ставить свою добросовестность, энергию и творчество в прямую зависимость от вознаграждения и продвижения, — люди, у которых есть некоторый внутренний «регулятор» работы. Но иногда создается впечатление, что это качество сегодня, когда особый упор делается именно на материальное стимулирование, воспринимается как что-то устаревшее, ненужное, даже мешающее.

В. ЯДОВ: — Я согласен с тем, что добросовестность, исполнительность сейчас — самые необходимые для работы качества и что они в дефиците. Но я решительно не согласен с тем, что прямая зависимость заработка от труда таких качеств формировать не может, даже им противопоказана. Да, раньше общество формировало их, опираясь в основном не на систему материального стимулирования. Другое время — другие средства.

В первые годы строительства социализма и уровень производительных сил был низкий, и разруха царила в стране. И нужны тогда были прежде всего инициатива, творческое отношение к делу, энтузиазм. Вспомните стахановское движение — на нем воспитывалась молодежь.

Еще тогда сложилось представление, что хороший работник — это человек, который отвечает не только за свой отбойный молоток, врубовую машину, бригаду, шахту, но и за свою страну, все общество. И того, кто брал на себя ответственность, кто проявлял энтузиазм, того и оценивали высоко.

Материальные стимулы тогда, я утверждаю, не играли существенной роли. Так же, как и в послевоенные годы. Зарплата была мизерной. Деньги, которые мы получали, можно было истратить на самое-рассамое необходимое: хлеб, немного колбасы или мяса, непряхотливую одежку. Все остальное — более или менее из общественных фондов. Полтинник, или пять нынешних копеек, стоил билет в кино, рубль — в театр, клуб — бесплатный. И никаких тебе других удовольствий, которые можно было бы приобрести за деньги. Какое тут материальное стимулирование? И проблемы-то такой не было.

Остаются энтузиазм, привычка работать, чувство долга, человеческая порядочность. И другого работника быть не могло. Вот и формировалась модель работника-энтузиаста. Просто исполнитель — плохой. А уж тот, кто гонится за длинным рублем, — рвач, летун — и того хуже.

Со временем понадобился не столько энтузиаст, сколько работник самоорганизованный, пунктуальный. Эти качества можно сформировать лишь каким-то очень хорошо ощутимым личным интересом, одни призывы здесь бессильны.

К тому же и объем товарных услуг значительно вырос. Теперь я знаю, куда истратить деньги. И если в сфере производства моя инициатива еще в достаточной мере ограничена, то в семейно-бытовой, материально-бытовой сферах возможности самостоятельности и саморазвития, выбора решений увеличились. Сюда и стали переориентироваться интересы людей, тем более, что уровень образования значительно превосходит уровень развития производства.

Наши исследования шестидесятых годов показали, что у молодежи производственные интересы хотя и не доминировали, были все же достаточно широко представлены. В начале восьмидесятых они резко ослабли. Зато семейно-бытовая, внепроизводственная ориентация усилилась.

Сейчас нужен работник социально активный, ответственный, организованный. И он станет таким, если будет уверен, что за хорошо