

К ПРОБЛЕМЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

Господствовавшие на протяжении многих десятилетий централизованные формы и методы хозяйствования, игнорирование демократических принципов развития, зажим критики и гласности привели к тому, что в системах управления и планирования возобладали консервативные настроения, инертность мышления, сотни тысяч трудовых коллективов устарились от ведения инициативной экономической политики.

Демократические изменения в экономической и политической сферах ставят трудовые коллективы перед необходимостью стимулировать степень активности каждого работника в производственных делах. Ориентация на дальнейшую демократизацию управления внутри трудовых коллективов — это объективный процесс, связанный, с одной стороны, с необходимостью повышения эффективности общественного производства, а с другой — с ростом социальной активности масс, расширением границ компетентности их суждений.

Одним из демократических институтов, способствующих привлечению широких масс трудящихся к управлению производством, совершенствованию хозяйственного механизма, является общественное мнение. Учет общественного мнения — обязательное условие успешного и эффективного хозяйственного руководства.

Во-первых, трудно проводить в жизнь экономические решения, если общественное мнение не подготовлено к их восприятию, ибо каждое новое дело требует ломки устаревших стереотипов в мышлении и поведении, оценках и суждениях людей. Опыт показывает, что действенность тех или иных мер, проектов, планов значительно возрастает, если они предварительно широко обсуждаются и корректируются в соответствии с замечаниями и пожеланиями общественности. И наоборот, невнимательное отношение к предложениям и требованиям трудящихся, «кегельное» решение важных вопросов подрывают доверие коллектива к управленческим органам, порождают нездоровое общественное мнение и как неизбежное следствие этого — равнодушие, безынициативность, безответственность, нарушения трудовой дисциплины, снижение темпов экономического развития.

Во-вторых, благодаря общественному мнению органы управления получают необходимую для принятия управленческого решения «обратную» информацию: взгляды, оценки, замечания, предложения, требования трудящихся. Это позволяет узнать важнейшие характеристики объекта управления: меру информированности о решениях субъекта управления, степень понимания решаемых проблем, характер отношения к этим проблемам и, наконец, степень готовности участвовать в решении проблем.

В-третьих, изучение общественного мнения является одной из форм «обратной связи» между руководством и трудящимися, поставляющей сведения о степени эффективности управленческих мероприятий, их влиянии на массы, поскольку эти показатели выступают в виде убеждений, принципов, целей, жизненных планов, оценок, настроений, выражаемых в форме тех или иных суждений и мнений. К тому же общественное мнение способно практически мгновенно откликаться на управленческое воздействие, что позволяет органам управления ориентироваться в изменяющейся обстановке.

В-четвертых, велика роль института общественного мнения в демократической процедуре выборов руководителей младшего и среднего звена. Учет общественного мнения при решении кадровых вопросов создает реальные возможности для развития здорового нравственного климата в коллективе, максимально ограждает органы управления от попадания в них людей, не пригодных по нравственным критериям для такого рода деятельности, позволяет совместить официальное и неформальное руководство.

И, наконец, в-пятых, периодические опросы работников в процессе изучения общественного мнения уже сами по себе являются существенным воспитательным мероприятием. Высказывая мнение, трудящиеся чувствуют себя сопричастными к делам коллектива и государства в целом. Постоянный учет общественного мнения трудового коллектива повышает гражданскую ответственность каждого его члена за реализацию принятых решений, ускоряет процесс развития его политической сознательности.

Таким образом, необходимость вовлечения трудящихся в управление производством диктуется объективными условиями и закономерностями со-

циального и экономического развития нашего общества. Однако на практике нередко наблюдается определенный разрыв между возможностями трудящихся, прежде всего высококвалифицированных рабочих, компетентно управлять делами производства и их фактическим участием в этом процессе в трудовых коллективах. Так, социологические исследования, проведенные на промышленных предприятиях Бреста автором статьи и лабораторией местного пединститута, показали, что большинство членов производственных коллективов (56 %) готовы лично принимать участие в управленческой деятельности. При этом лишь 9 % опрошенных считают достаточным их нынешнее участие в решении производственных вопросов, в то время как 59 % респондентов полагают, что участие рабочих в решении производственных вопросов может и должно быть более активным.

К сожалению, как справедливо отмечают многие социологи, общественное мнение не занимает еще в нашем обществе подобающего ему места, не играет оно и той роли в системе социального управления, которую по самой природе призвано и должно играть. Социологические исследования 1986—1987 гг. показали, что «лишь 7,6 % трудящихся работают сегодня в первичных трудовых коллективах, где мнение рядовых работников играет решающую роль при решении производственных вопросов; 14,7 % в коллективах, где оно оказывает сильное, а 30,2 % — слабое влияние, 10,3 % — в коллективах, где мнение рядовых работников никакого влияния не оказывает, а 10,4 % — в условиях, когда рядовые работники вообще не высказывают своего мнения»¹. Руководители предприятий далеко не всегда заинтересованы в изучении мнения их трудового коллектива, в точном определении социально-производственной ситуации из-за боязни критики недостатков, предпочитая предавать гласности лишь «отфильтрованную» информацию. Да и в рабочей среде прочно закрепились стереотипы поведения, сформированные централизованной системой управления. В этом плане весьма показательны сведения, полученные в результате социологических исследований, проведенных во второй половине 80-х гг. НИИ Госкомтруда СССР и его филиалами. На вопрос: почему не принимаете участие в решении проблем жизни коллектива, чаще всего следовал ответ: «Не привлекают к управлению» (22,2 % от общего числа опрошенных)². Эта цифра еще раз подтверждает, насколько широко среди трудящихся распространено мнение: управление — прерогатива администрации и принимать участие в решении тех или иных вопросов можно лишь тогда, когда к этому специально привлекут.

Игнорировать управленческие возможности общественного мнения — значит упускать возможности использования дополнительных резервов производства. На наш взгляд, если субъект управления принимает решение без учета общественного мнения коллектива, могут возникнуть два негативных момента: во-первых, опасность принять неправильное, неквалифицированное решение, не учитывающее всего многообразия конкретной обстановки; во-вторых, опасность сковать инициативу коллектива при выполнении даже правильного, но принятого недемократическим путем решения.

Вместе с тем не следует и абсолютизировать значение общественного мнения в управленческой деятельности, поскольку его роль в подготовке, принятии и реализации управленческого решения в различных управленческих ситуациях неодинакова. Эффективность участия трудящихся в управлении во многом зависит от их общеобразовательного, культурного и профессионально-технического уровня. Возможности воздействия общественного мнения на действия субъекта управления зависят также от специфики всей управляемой системы. Ценность суждений общественности будет зависеть от предмета оценки и, естественно, будет различной при решении научных, технических, социальных или кадровых вопросов. К примеру, для участия в решении научно-технических проблем требуется определенный уровень компетентности в этой области, известное научное образование, хорошее знание условий производства. Эффективность использования здесь общественно-го мнения для принятия управленческого решения будет значительно ниже, чем при решении социально-бытовых проблем, когда затрагиваются непосредственно интересы трудящихся и учет социально-психологических факторов становится обязательным. Трудно также переоценить роль общественного мнения трудового коллектива в регулировании отношений между людьми, в укреплении системы морального стимулирования трудовой деятельности, в развитии социальной активности, в воспитании нравственной личности.

Сегодня сложившаяся система принятия и реализации управленческих решений вступила в противоречие с объективными требованиями расшире-

ния самоуправления. «Самоуправление в трудовых коллективах — тенденция далеко не доминирующая, а лишь обозначившаяся; подлинной заинтересованности в ее развитии со стороны руководящих кадров и специалистов-управленцев не прослеживается, позиция руководства трудовых коллективов явно выжидательная, — пришел к выводу социолог Н. А. Шматко, проанализировав результаты масштабных социологических исследований. — Указанные группы не спешат поделить властными полномочиями в деле организации производства, в решении ключевых вопросов кадровой и социальной политики, предлагая трудящимся лишь участие в решении вопросов второстепенной важности»³.

При квалифицированном изучении общественное мнение внесет большой вклад в совершенствование процесса управления, используя совокупный опыт, коллективную память, практические навыки, имеющие не менее существенное значение, чем теоретические и узкоспециальные знания. Более активное выявление и использование общественного мнения будет служить повышению качества управленческих отношений, создаст реальную возможность для подкрепления процесса дальнейшей демократизации системы принятия управленческих решений за счет широкого приобщения трудящихся к деятельности органов власти. Участие трудящихся в управлении будет способствовать повышению эффективности общественного производства, более энергичным поискам и использованию внутренних резервов общественного производства, стремлению добиться наибольших трудовых успехов при наименьших затратах сил и средств. В этом — экономическое значение расширения участия трудящихся в управлении. Социальный смысл вовлечения трудовых коллективов в управленческую деятельность неразрывно связан с осуществлением прав трудящихся на управление, с укреплением чувства хозяина предприятия, ростом социальной активности работников, повышением их ответственности за положение дел на всех участках.

¹ Возмитель А. А. Общественно-политическая активность: тенденции развития, старые и новые проблемы // Развитие трудовой и общественно-политической активности в условиях перестройки. М., 1990. Т. 2. С. 218.

² См.: Соляник В. М. Трудовой коллектив: самоуправление. М., 1988. С. 18—19.

³ Шматко Н. А. Социально-экономическая реформа и становление субъекта управления производством // Актуальные проблемы социального развития и задачи социологии. Рига, 1989. С. 44—45.

В. Е. ГЛУШАКОВ

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ

Конец XX в. оказался гораздо сложнее, чем виделось людям в его начале. Разум, который теоретики Просвещения объявили гарантом социального прогресса, оказался посрамленным и, по свидетельству А. Тойнби, английского историка и социолога, вместо того, чтобы установить на земле царство гармонии и справедливости, помог человеку добиться всего лишь поверхностного господства над природой ценой предательства души.

Ситуация, сложившаяся в нашем обществе, характеризуется нерешенностью целого ряда проблем, которые будут, на наш взгляд, на протяжении длительного времени значительно осложнять процесс его перехода к новому, более высокому качеству.

Во-первых, это формирование и укрепление новой государственности, развитие всех политических институтов общества.

Во-вторых, коренная структурная перестройка экономики.

В-третьих, и это, пожалуй, самое главное, становление новой культуры человеческих взаимоотношений.

История свидетельствует: ни одно крупное изменение в обществе, не говоря уже о коренных его преобразованиях, невозможно без активного участия крупных социальных групп и слоев населения. Опыт соседних с нами стран убедительно показал, что рынок эффективно работает лишь тогда, когда есть необходимая культурная и психологическая готовность людей к ответственному, честному рыночному предпринимательству, наличию того «человека экономического», который так четко описан М. Вебером. Без наличия этих культурных основ рынок может стать не источником обогащения