

учетная категория, как метод хозяйствования. Ни объединенный Пленум ЦК КПСС (декабрь 1930 года), ни кредитная реформа 1930 года, по существу, не смогли исправить этого положения. На практике и в теории эти ошибочные взгляды господствовали еще длительное время.

¹ Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. С. 248—249.

² Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 39. С. 67.

³ Там же. Т. 44. С. 342—343.

⁴ Там же. Т. 44. С. 477.

⁵ Там же. Т. 38. С. 98.

⁶ Там же. Т. 44. С. 151.

⁷ Там же. Т. 44. С. 494.

⁸ Вознесенский Н. Хозрасчет и планирование на современном этапе // Большевик. 1931. № 9. С. 37.

⁹ КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. М., 1970. Т. 2. С. 410.

¹⁰ Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917—1967 гг.) М., 1967. Т. 1. С. 355.

¹¹ Торжеский В. Основы структуры и хозрасчет в промышленности. М.; Л., 1930. С. 45.

¹² См.: Директивы КПСС и советского правительства по хозяйственным вопросам. М., 1957. Т. 1.

¹³ См.: Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917—1967 гг.). Т. 2.

¹⁴ Дзержинский Ф. Э. Избранные произведения: В 2-х т. М., 1967. Т. 2. С. 369.

¹⁵ Дзержинский Ф. Э. Очередные задачи промышленной политики. М.; Л., 1925. С. 33.

¹⁶ Дзержинский Ф. Э. Основные вопросы хозяйственного строительства: Сборник статей. М.; Л., 1928. С. 109.

¹⁷ Куйбышев В. В. Избранные произведения. М., 1958. С. 377.

¹⁸ ЦНА ИМЛ. Ф. 79, оп. 1, ед. хр. 427, л. 35.

¹⁹ Куйбышев В. В. Избранные произведения. С. 102.

И. Я. ЛЕВЯШ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ И РЕКОНСТРУКЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Конкретно-исторические особенности общественной практики обуславливают преобладание интереса к той или иной стороне идейного содержания марксистско-ленинской философии. Такой доминирующий интерес обеспечивает возможность «найти в каждый особый момент то особое звено цепи, за которое надо всеми силами ухватиться, чтобы удержать всю цепь и подготовить прочно переход к следующему звену»¹. В условиях перестройки роль такого звена играет **организация человеческого фактора** реконструкции и качественного обновления всех сторон общественной жизни.

К. Маркс подчеркивал кардинальное преобразование содержания понятия «человек труда» в условиях промышленного производства: «Вместе с происшедшей однажды революцией в производительных силах, которая выступает как революция технологическая, совершается также и революция в производственных отношениях»², и ее важнейший результат заключается в том, что «все более и более **социально-комбинированная способность к труду** становится **действительным** исполнителем совокупного процесса труда»³. «Уровень развития производительных сил нации обнаруживается всего нагляднее в том, в какой степени развито у нее разделение труда», которое выступает как «умноженная производительная сила»⁴.

Именно комбинированный, **совокупный работник** является социальным ядром современных производительных сил, и интенсивные процессы дальнейшего обобществления труда, производства и управления в условиях развертывания НТР отчетливо обнаруживают его системообразующую функцию по отношению ко всем остальным компонентам производительных сил.

Содержание, формы и методы его деятельности неуклонно обновляются благодаря синтезу всех профессионально-квалификационных видов

труда со всеобщим трудом — наукой, ее функционированию как непосредственной производительной силы. Специфика современного этапа связи науки с производством в том, что она превращается из фактора, независимого от субъекта труда, во **всеобщую и непосредственную** форму его деятельности как научно подготовленного и функционирующего работника и благодаря этому оказывает «сквозное», универсально-преобразующее воздействие на всю систему производительных сил.

Однако в современных условиях эффективная деятельность работника обеспечивается не только научной подготовкой и высоким квалификационным уровнем. Они формируются и могут реализоваться только на основе организационного комбинирования труда совокупного работника. Чем шире и глубже преобразования в этом особом звене производительных сил, тем более они обуславливаются качественными изменениями **организационных отношений**, по определению В. И. Ленина⁵, их созидательным потенциалом.

Конкретизируя в этом аспекте положения XXVII съезда КПСС о необходимости глубокого познания противоречий между производительными силами и производственными отношениями социализма, приходится констатировать, что наиболее «узким местом» здесь оказались именно организационные отношения производства, «недостаточно высокая его организация»⁶. Учитывая предкризисный характер ситуации, июньский (1987) Пленум ЦК КПСС подчеркнул, что перелом в этой решающей сфере может обеспечить только «создание целостной, эффективной, гибкой системы управления экономикой, ...надежное организационное обеспечение» этого процесса⁷.

В какой мере этой стратегии соответствует первый опыт развернутой в нашей стране экономической реформы? Его важнейшие **уроки** сводятся к следующему.

Во-первых, характер обусловленных реформой связей производства и потребления пока не позволяет разрешить главную проблему — все более полного удовлетворения общественных потребностей, поскольку не устранил «диктатуру производителей». Ориентируясь на валовые затратные показатели, они вынуждены исходить из ведомственных и региональных интересов и нередко используют эти показатели для оправдания «цехового эгоизма» (Ленин). Пока планирование оторвано от реальных общественных потребностей и взаимоотношения поставщиков и потребителей являются второстепенным фактором, закон экономии живого и прошлого труда парализован.

Во-вторых, реформа еще не привела к хозяйственной самостоятельности объединений, предприятий, их первичных звеньев. Это объясняется тем, что министерства и ведомства остались независимыми от хозрасчетных отношений, так и трудностями внедрения внутриводовского коллективного подряда. На VI пленуме ЦК Компартии Белоруссии отмечалось, что многие руководители негативно относятся к хозрасчету. Даже на предприятиях и в организациях, где ранее проводился эксперимент, на хозрасчет как на решающий рычаг не опирались. Не получил должного развития и внутриводовский хозрасчет, хотя ему придали впечатляющий «размах». По данным проведенной аттестации, удельный вес хозрасчетных бригад в республике составил 26 %, а в отчетах было названо 50 %⁸.

Становление и развитие бригад нового типа столкнулось с проблемами прежде всего организационного характера. Если на предприятии не налажен непрерывный технологический цикл, до бригад не доводятся задания по расходу ресурсов и они самостоятельно не решают проблемы учета и стимулирования труда, не приходится ждать ни напряженного ритма работы, ни высоких конечных результатов. Эффективность хозрасчетных отношений ограничена и потому, что в них вовлекаются только рабочие, а ИТР, специализированные службы остаются вне этих отношений. Такая структура деятельности превращает коллективный подряд в «возмущающий» фактор, затрудняет его «внедрение» в консервативный механизм управления.

В-третьих, фактически досистемное состояние организационных связей, исключаящее эффект целостности, обуславливает ограниченность мероприятий по технической реконструкции производства. Так, в промышленности Минска в 1985 году было внедрено 1250 роботов и манипуляторов, но отдача от них составляет сотые доли процента общей трудоемкости. На предприятиях города функционировало 1100 комплексно-механизированных и автоматизированных участков и цехов, но большинство из

них не отвечало своему назначению⁹. Аналогичное положение сложилось на многих предприятиях республики. К примеру, на Жлобинском металлургическом заводе, оснащенном новейшим оборудованием, потери от брака в 1986 году составили 3 млн рублей. Не обходится и без «потемкинских деревень»: рапортуют об успешном ходе выполнения планов технического перевооружения, а за этим скрывается замена одних видов технологии эволюционного типа другими.

В-четвертых, ход эксперимента во многом искажался такой практикой, когда требуют результатов до обновления самого механизма деятельности, ее стабильного и непрерывного преобразования. Корень такого явления — в бюрократических деформациях управления, в серьезных ограничениях демократических институтов. Неразвитость самоуправления трудовых коллективов, во многом формальный характер использования данных им Законом о предприятии (объединении) полномочий в управлении производством, решении вопросов кадровой политики являются питательной почвой недостаточной компетентности и ответственности части руководителей, их попыток волевыми методами компенсировать свою неспособность или нежелание овладевать методами работы, диктуемыми потребностями синтеза НТР с плановой экономикой.

Наряду с определенными положительными сдвигами в экономическом и социальном развитии в последнее время¹⁰ реформа пока не создала экономической заинтересованности участников производства в максимальном использовании резервов. Такой итог представляется парадоксальным: ведь реформа нацелена на оптимизацию именно экономической **формы** хозяйственного механизма. Но в ее стратегии, на наш взгляд, допущена недооценка главного — **диалектики организационного содержания и экономических форм** деятельности совокупного работника. Только **целостная** организационно-экономическая реформа способна разрешить это противоречие через развитие хозяйственного механизма в следующих направлениях.

Прежде всего необходимо согласовать основную цель социалистического производства со **способами** ее достижения на основе организационно-экономического механизма, органически соединяющего **интересы** совокупного работника (и как производителя, и как потребителя), нейтрализующего, с одной стороны, бюрократические деформации централизованного управления и планирования, с другой — «цеховой эгоизм» производственных подразделений. Такое рассогласование интересов может быть снято только путем перевода всех без исключения звеньев управленческого механизма, включая Госплан, Госкомцен, Госбанк, на полный хозрасчет. Прямая зависимость управленческих кадров от конечного результата руководимых ими отраслей принудит к обоснованному планированию и управлению, нацеленному на реальные общественные потребности. Аналогичной реконструкции требуют и внутривзаводские функциональные связи.

Противоборство консервативных и новаторских тенденций заметно и в решении вопроса о предоставлении предприятиям (объединениям) **реальной** самостоятельности в условиях полного хозрасчета и самофинансирования, которые являются «итогом поиска рациональных и эффективных форм организации социалистической экономики»¹¹, апробированных на таких передовых предприятиях, как ВАЗ, Белорусская железная дорога, Минский часовой завод, Минское ПО «Комсомолка», Сумское машиностроительное объединение имени Фрунзе, Калужский турбинный завод. Вместе с тем их опыт показывает, что эффективность деятельности трудовых коллективов может значительно вырасти, если не ограничиваться теми или иными **элементами** хозрасчета (например, правом на самостоятельное определение штатного расписания или самофинансированием технической реконструкции), а применять их системно. «Болевыми точками» остаются планирование, оптовая торговля и экономическое соревнование предприятий.

Трудовые коллективы будут стремиться к разработке и выполнению напряженных планов выпуска качественной продукции, если им гарантируют практическую возможность непрерывного обновления технологической базы производства и получения высокой прибыли. Предпосылки для этого могут дать только свободная торговля средствами производства и экономическое соревнование за реализацию продукции по ценам, соответствующим общественно необходимым затратам живого и прошлого труда. Лишь тогда все участники производства окажутся «лицом к лицу» с потребителем и конкурентами. Все эти факторы обуславливают формирование **реального** совокупного собственника — не только в экономико-право-

вом, но и в функциональном смысле. Обладая полной хозяйственной самостоятельностью, он несет и всю полноту ответственности за эффективность производства, вплоть до закрытия хронически нерентабельных предприятий.

Глубокая перестройка целевых ориентиров и механизма деятельности человека труда формирует его **интерес** к процессу материализации достижений науки, ее превращения во всеобщую производительную силу комбинированного труда.

Необходимо учесть уроки развития крупного машинного производства и использования науки как производительной силы с точки зрения конкретных масштабов, **меры** этого процесса, его реальной управляемости. «Сам по себе рост техники не может **увеличить** хозяйственное значение крупных предприятий... закон превосходства крупного производства вовсе не так абсолютен и так прост, как иногда думают»¹². Он абсолютен только для тех, кому проще и «представительнее» управлять однотипными производственными циклопами, у которых только один глаз — бюрократический.

Конкретная мера концентрации производства должна быть продиктована необходимостью производства какого-то конечного для данной отрасли продукта, возможностью оперативного управления, необходимостью минимизировать численность вводимых в него подразделений, не допускать лишних звеньев, которые неизбежно будут работать «на себя». От рационального решения этого вопроса зависят темпы ускорения.

Когда **рациональная** организационная структура производства сформирована, основной тенденцией его «настройки» на восприимчивость к НТР становится создание и развитие непосредственной, без промежуточных звеньев, связи «фундаментальные исследования — научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки — производство новой техники». Такой цепочке в принципе соответствуют научно-производственные объединения и их интеграция в программно-целевые территориально-производственные комплексы. Вместе с тем необходимо круто изменить соотношение расходов на их развитие. Если по мировым стандартам соотношение расходов в указанной цепочке составляет соответственно 1:6:100, то у нас пока 1:7:2¹³.

Однако никакие инвестиции не могут заменить оптимального использования расходов в условиях приоритетной организации **инновационной** деятельности. Ее настоятельность продиктована накопленным драматическим опытом отторжения науки от производства даже в таких условиях щедрого финансирования и наличия энтузиазма первопроходцев.

Системный подход к разрешению этой проблемы требует вычленения трех взаимосвязанных компонентов: новатор — организация — внешняя среда. В подсистему «новатор» должен непременно входить весь персонал и факторы, от которых непосредственно зависит исследования, разработка и освоение новейшей технологии. Катализатором его деятельности должна выступать организационно-экономическая подсистема стимулирования и мотивации, в которую включаются не только экономические и моральные факторы (поощрительная оплата новаторского труда, его высокая общественная оценка и т. п.), но и обогащение функций работников — совмещение профессий, повышение квалификации, продвижение по службе, делегирование полномочий «сверху вниз».

Однако очевидно, что оптимальная эффективность подсистемы «новатор» и ее стимулирование и мотивация в конечном счете зависят от состояния «внешней среды» — перестройки всего хозяйственного механизма. Если ранее, по Ленину, была потребность в организации, которая позволила «перевернуть Россию», то слом механизма торможения и создание организационно-экономического механизма ускорения становится «точкой опоры» качественного преобразования совокупного работника.

Представляется, что важнейшими методологическими предпосылками междисциплинарного философско-экономического исследования этого процесса должны стать: вычленение «особого», **ключевого** звена формирования и активизации человеческого фактора НТР — организационных отношений как **социальной** производительной силы по рационализации и последующей оптимизации взаимосвязей субъекта, средств и предмета труда; создание и совершенствование системы социально-экономических форм организационных отношений совокупного работника, **адекватной** процессу соединения НТР с плановой экономикой; развитие организационных отно-

шений в направлении **целостности** для реализации научно обоснованной системы реконструкции хозяйственного механизма на демократической основе.

- ¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 36. С. 205.
- ² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 47. С. 460—461.
- ³ Архив К. Маркса и Ф. Энгельса. Т. II (VII). С. 129.
- ⁴ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 3. С. 33.
- ⁵ См.: Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 36. С. 171.
- ⁶ Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. С. 51.
- ⁷ Правда. 1987. 26 июля.
- ⁸ См.: Советская Белоруссия. 1987. 27 марта; 15 апр.
- ⁹ См.: Вечерний Минск. 1986. 4 янв.
- ¹⁰ Правда. 1988. 26 апр.
- ¹¹ Советская Белоруссия. 1987. 15 апр.
- ¹² Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 6. С. 196; Т. 4. С. 110.
- ¹³ См.: Вопросы философии. 1981. № 10. С. 7—8.

Ю. И. ЮШКО

ПОДРЫВ ТОВАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА ПРИ ИМПЕРИАЛИЗМЕ

Исследуя экономическое содержание империализма, В. И. Ленин пришел к выводу: «...развитие капитализма дошло до того, что, хотя товарное производство по-прежнему «царит» и считается основой всего хозяйства, но на деле оно уже подорвано, и главные прибыли достаются «гениям» финансовых проделок»¹. Это важное для понимания империализма положение редко привлекает внимание исследователей и пропагандистов политической экономии. Не получили целостного освещения вопросы обобществления как материальной основы, содержания, сущности и форм проявления подрыва товарного производства в условиях современного капитализма. Рассмотрим некоторые из них.

Товарное производство возникло вследствие общественного разделения труда, очевидно, и анализ процесса подрыва товарного производства как системы общественного производства следует начинать с закономерностей развития разделения труда. К. Маркс различал, как известно, разделение труда внутри общества, когда его отдельные звенья выступают в виде самостоятельных, обособленных сфер производства, и разделение труда внутри самого предприятия (мастерская, мануфактура, фабрика и т. д.). В условиях «товарного производства второй тип разделения труда не может иметь места без первого, хотя он может иметь место без того, чтобы продукты вообще производились как товары, без того, чтобы производство вообще происходило на основе обмена товаров»². Следовательно, товарное производство обусловлено первым типом общественного разделения труда, создающим как материальную независимость, так и всеобщую вещную зависимость производителей друг от друга. Второй тип разделения труда, возникнув на основе первого, ведет к развитию «железного закона пропорций», прямых отношений обмена деятельностью различных видов труда в процессе производства и может вообще обходиться без обмена товаров.

Развившийся в эпоху промышленного капитала второй тип разделения труда усилился еще более при империализме. В различных формах монополий собраны сотни предприятий и множество компаний-поставщиков, разнообразные службы (финансовая, рекламно-сбытовая, маркетинг и др.), а также научно-исследовательские учреждения. Все эти подразделения являются или звеньями разделения труда в производстве одного продукта, или технологически взаимосвязанных отраслей промышленности. Отношения между ними планируются (система менеджмента) и подчиняются интересам монополии, что обуславливает и требует планомерного регулирования внутрифирменного механизма. Растет внутрифирменный обмен продукцией между подразделениями монополий по единому плану.

Бурный рост транснациональных корпораций (ТНК) в послевоенный период показывает преимущественное развитие второго типа разделения труда уже в системе международных экономических связей монополистического капитала. Подразделения ТНК связаны между собой не только финансовыми и торговыми узами, но и отношениями прямой производст-