

ՀԱՐԱՔԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ԳԱՍՏԻԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՈՐՊԵՍ ԿՈՒՆԿՏԻՎԻ ՂԵՎՑՎԱՐՄԱՆ ԿԱՐԵՎՈՐ ՖՈՒՆԿՑԻԱ

ՄԻՔԱՅԷԼ ՄԻՆԱՍՅԱՆ

Սոցիալիստական արդյունաբերական ձևոնարկության արտադրական կոլեկտիվի կառավարումը արտադրական, տնտեսական, տեխնիկական ասպեկտներին բացի, ընդգրկում է նրա անդամների քաղաքական, գաղափարական, բարոյական և այլ կապերի ու հարաբերությունների կառավարումը, դաստիարակչական աշխատանքի իրականացումը: Արտադրական կոլեկտիվի կառավարումը պահանջում է մշտական գաղափարական և բարոյական կարգավորման ենթարկել այնտեղ առկա կապերն ու հարաբերությունները, բարելավել նրա ոչ միայն արտադրական-տնտեսական, այլև սոցիալ-քաղաքական և բարոյական-հոգեբանական ցուցանիշները: Այդ առումով էլ հենց սոցիալիստական արտադրական կոլեկտիվում մարդիկ կառավարման մեջ են ընդգրկվում ոչ միայն որպես արտադրողների, այլև որպես սոցիալիստական հասարակության անդամների: Ընդ որում, միայն այդ պարագայում է, որ սոցիալիստական արտադրական կոլեկտիվը հանդես է գալիս որպես հասարակության սոցիալ-տնտեսական հիմնական բջիջ:

Կոլեկտիվի կառավարումը օբյեկտիվ անհրաժեշտություն է: Սոցիալիստական հասարակության ղարգաթման արդի փուլում կառավարման արտադրական-տնտեսական և քաղաքական-բարոյական ֆունկցիաները գտնվում են ոչ միայն փոխադարձ կապի և պայմանավորվածության մեջ, այլև աստիճանաբար ձուլվում են միմյանց հետ:

Կառավարման ոլորտում են կարգավորվում և կանոնավորվում մարդկանց սոցիալական փոխհարաբերություններն ու վարքագիծը, կազմակերպվում է նրանց սոցիալական համակեցությունը: Սովետական մարդու աշխատանքային գործունեության արդյունավետ ծավալման համար ստեղծվում է մեր հասարակության էությանը համապատասխան հոգեբանական-բարոյական մթնոլորտինչպես Լ. Ի. Բրեժնևն է նշում, «իսկական կոլեկտիվիզմի և ընկերականության մթնոլորտ... բարոյական առողջություն, որը մեզ դարձնում է զորեղ, տուկուն»¹: Այդպիսի մթնոլորտի ստեղծման որոշիչ գործոններից են կառավարումը, նրա մակարդակը, ձևերն ու մեթոդները: Ստեղծված բարոյական-ստեղծագործական առողջ մթնոլորտն այնուհետև հանգեցնում է կառավարման արդյունավետության բարձրացման, իրական հնարավորություններ է ստեղծում ինչպես կոլեկտիվի, այնպես էլ նրա յուրաքանչյուր անդամի արգասավոր աշխատանքի համար:

¹ ՈՍՄԿ XXV համագումարի նյութերը, Երևան, 1976, էջ 131:

կոլեկտիվի կառավարման կատարելագործման հիմնական միջոցներից է ընկերական օգնության և փոխադարձ աջակցության հարաբերության մշտական պարզացումը: Հենց այդ նկատի ունենալով՝ մարքսիզմի կլասիկներն աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման վճարային միջոցը՝ ամառի և սուսանների բանվորների ուժերի համախմբումը, կոլեկտիվ ուժի մեջ առանձին չանրերի միավորումը, որը հանգեցնում է բանվորական ուժի ամենից ավելի մեծ խնայողության²:

Հոգևոր-բարոյական ներգործության միջոցներով անհատի և կոլեկտիվի նպատակայնաց կառավարումն ինքնին ժխտում է բուրժուական փիլիսոփա է. Վեյտիի այն պնդումը, թե «ոչ ոչ չի կարող նոր նախադրյալներ ավելացնել անհատին բնորոշող ուսույն, անհրաժեշտին»³: Իրականում, վերևում նշված միջոցներով կառավարումը հանգեցնում է այնպիսի արտադրական և հասարակական կապերի ու հարաբերությունների հաստատման, որոնք մեծապես նպաստում են ֆիզիկական և հոգևոր արական նոր ուժերի ստեղծմանը: Արդյունավետ կառավարման միջոցով այդ նպատակին հասնելու մայրուղին սոցիալիստական հիմնական արտադրահարաբերության ընձևած հնարավորությունների, նրա ռեզերվների մշտական բացահայտումն ու ուսցիտնալ օգտագործումն են: Այդ իմաստով արտադրական կոլեկտիվի կառավարումը վերջին հաշվով նշանակում է ընկերական օգնության և փոխադարձ աջակցության հարաբերությունների միջանց հետ կապված անհատների ու սկզբնական կոլեկտիվների արտադրական և հասարակական-բարոյական գործողությունների ներդաշնակ դուրսբերում: Այս իրավիճակի առկայության պայմաններում որպես գրավարություն է հնչում արևմտագերմանական բուրժուական հանրահայտ սոցիոլոգ Լ. Ֆոն Վիգելի կոլեկտիվին վերաբերող այն պնդումը, թե «այնտեղ բնորոշը սարսուփն է ու շարիքը մեկը մյուսի նկատմամբ», որ «պրակտիկ գործողությունների նպատակն է մեկը մյուսի նկատմամբ սարսափի և շարիքի նվազեցումը, և հենց դրանով կոլեկտիվը համալրության սահմանափակումը»⁴: Վիգելի այս եզրահանգումը կարող է թխել միայն կապիտալիստական ձեռնարկությունում շահագործողների և աշխատավորների հարաբերությունների վերլուծությունից և, բնականաբար, չի կարող վերագրվել բնահանրապես կոլեկտիվին և այնտեղ աշխատողների հարաբերությունների նկատմամբ իրականացվող պարակտիկ գործողություններին, տվյալ դեպքում՝ կառավարմանը:

Սոցիալիստական արտադրական կոլեկտիվում հարաբերությունների կառավարման կարևոր խնդիրը այդ հարաբերություններում կոլեկտիվայինը մշտական զարգացման պրոցեսում պահելը, անհատի և կոլեկտիվի փոխհարաբերություններում հոգեբանական-բարոյական ներքին ներդաշնակության զարգացումն ապահովելն է: Դա այդպես է, որովհետև որպես կոլեկտիվիստի մարդու զարգացման օբյեկտիվ նախադրյալն այդ հարաբերությունների մեջ նրա մշտապես լինելն է, երբ, ինչպես Ֆ. էնգելսն է գրել, «զաղարում է պայքարն առանձին գոյություն ունենալու համար»⁵: Այս ուղղությամբ կոլեկտիվի կա-

² К. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 2, с. 541.
³ Eberhard Weitz, Gemeinschaft und Einzelmensch, Salzburg-Leipzig, 1965, S. 89.
⁴ Leopold von Wiese, Der Mensch als Mitmensch, Bern und München, 1964, S. 92, 101.
⁵ К. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 20, с. 294.

ուսվարումն իրականացնելու որոշիչ գործոնն է անհատների կառավարվելու ըմբռնում ունենալը: Այստեղից էլ քաղաքացիականության՝ կենսականորեն կարևոր այդ բնդունակության ներարկման և զգացման դաստիարակության անհրաժեշտությունը: Քաղաքացիականության դրսևորումներից են կառավարվելու գիտակցությունը և կառավարվելու կարողությունը, որոնք ձևավորվում են բնտանիքում, այնուհետև կոլեկտիվում: Կոլեկտիվիզմը մարդու մեջ գոյություն ունեցող կառավարելու հակումից բացի առաջացնում է նաև կառավարվելու ըմբռնում, որը կարևոր գործոն է կոլեկտիվային հարաբերությունների զարգացման պրոցեսում: Դա միաժամանակ նշանակում է, որ կոլեկտիվի, հասարակության ազդեցությամբ անհատի մոտ զարգանում է հարգանք-պատասխանատվության զգացում կոլեկտիվում սահմանված կառավարման նորմերի նկատմամբ: Սա անհատի վրա կոլեկտիվի ունեցած որոշիչ ազդեցության զրուսևորում է: Արտադրական կոլեկտիվը անհատի համար կատարում է խղճի դեր, ներքին վերահսկողի ֆունկցիա: Գոյություն ունեցող մեջ է մտնում մարդու խիղճը: Սովետական մարդու քաղաքացիականության, բարձր բարոյականության այս արտահայտությունն ինքնին ժխտումն է ամերիկյան բուրժուական սոցիոլոգ Ֆ. Ալեքսանդերի այն պնդման, թե սոցիալիզմի պայմաններում «քաղաքացին կարող է կառավարելի դառնալ առանց խղճի», որ հիմնականը «նազանդումն ու լիակատար ենթարկումն է, որոնք վիրավորում են մարդուն և նրա մեջ թրշնամանքի մղում առաջացնում հասարակության նկատմամբ»⁶:

Իրականում կառավարման խոր ըմբռնման անհրաժեշտությունը սովետական մարդու անձնական կյանքում տեսանելի այն ուղիներից է, որը որոշակի դեր է կատարում նրա մեջ պետականության գիտակցության, պետականորեն մտածելու կարողության զարգացման պրոցեսում: Կառավարման անհրաժեշտության, դրա օդսակարության ըմբռնումը մարդու մեջ առաջացնում է ինքնակառավարման պրոցեսի զարգացում, որը որոշակիորեն մեծացնում է կառավարման ուժն ու արդյունավետությունը: Միաժամանակ առկա է հակառակ ազդեցությունը՝ արտադրության կառավարման նպատակասլաց, արդյունավետ իրականացումն ինքնին զարգացնում է կառավարման անհրաժեշտության ըմբռնում, որը կոլեկտիվի ինքնակառավարման մղվելու ազդակ է դառնում: Կառավարման ըմբռնումը, իհարկե, չպետք է վերածվի պաշտամունքի, սակայն նրա արդյունավետության բարձրացումը պահանջում է, որպեսզի յուրաքանչյուր անհատի մոտ կառավարվելը պարտականությունից վերածվի զգացման: Դա զնալով դառնում է սովետական մարդուն բնորոշող կարևոր հատկանիշ:

Անհատի կողմից կառավարման ըմբռնումը որոշիչ նշանակություն ունեցող խթան է դառնում նրա մեջ կոլեկտիվի, հասարակության նկատմամբ բարեխղճության գիտակցության զարգացման գործում. Հենց սա է, որ բուրժուական գաղափարախոսներին մղում է վարկարկման փորձ կատարելու նաև կառավարման նկատմամբ՝ կառավարվելը դիտելով որպես մարդուն «մասսիֆիկացնելու գործոն»: «Մասսայական մարդ է դառնում նա, — գրում է է. Վելտին, — ով ենթարկվում է կոլեկտիվին, նրա իշխանությունը կրողին և սրանց պահանջներին, զիխավոր դժին կամ «շարժմանը»⁷: Մինչդեռ մեր բազմաթիվ

⁶ Franz Alexander, Irrationale Kräfte unserer Zeit, Stuttgart, 1947, S. 238, 240.

⁷ E. Welty, Herders Sozialkatechismus, I Band, Freiburg, 1959, S. 90.

արտադրական կոլեկտիվներում, որ կառավարման նկատմամբ նշված վերաբերմունքը դարձել է սովորույթ, ստացել է ավանդույթի ուժ, այն հանդես է գալիս որպես անհատականությունը զարգացնելու միջոցով մարդկանց գիտակցականորեն կազմակերպելու կարևոր լծակ: Իս արտադրության և տեխնիկայի զարգացման ժամանակակից փուլում կենսական անհրաժեշտություն է այն խմատով, որ արտադրությունն իր տեխնիկական և տեխնոլոգիական այսօրվա իրավիճակով լայն կազմակերպման հետ միասին աշխատավորից պահանջում է փոխմտնում, բարձր գիտակցականություն, մեծ բարեխղճություն: Սա մարդու այն հատկանիշն է, որի նշանակությունն արտադրական պրոցեսների կոմպլեքսային մեքենայացման ու ավտոմատացման պայմաններում ավելի քան բարձրացել է: Վերջինս պահանջում է կոլեկտիվի հոգևոր ուժերի մեծ պոտենցիալի ռացիոնալ օգտագործում ու դրա ոլորտի բնդայնում:

Հարաբերությունների արդյունավետ կառավարման միջոցով աշխատանքի նկատմամբ բարեխղճ վերաբերմունքի զարգացման գործում ուրույն դեր է կատարում վարպետ-դաստիարակների շարժումը, որը լայն տարածում է զբտել Երկրի արտադրական կոլեկտիվներում: 1964 թ. Լենինգրադի ժելեկտրափլա» արտադրական միավորման հավաքող-փականադրծների բրիգադավար Ս. Վիտչենկոյի նախաձեռնությամբ ձևուղ առած այդ շարժումն այսօր մեծ արդյունք է տալիս Լենինականի Մալիսյան ակադեմիայի անվան տեքստիլ կոմբինատում, «Նախիտ» դիտարտադրական, «Հալէլէկտրամեքենա», Հալէլէկտրալույս» արտադրական միավորումների, այլումիի, ժամացույցի գործարանների կոլեկտիվներում: Լենինականի տեքստիլ կոմբինատում շարժումը լայն ծավալ ստացավ Ս. Վիտչենկոյի կողմից իր փորձի մասսայականացման շնորհիվ: Վարպետների ամենօրյա ուղղորդության կենտրոնում են նրիտասարգ բանվորների փոխհարաբերությունների, բարեխղճ աշխատանքի ուժման, կենցաղի, դադափարական-քաղաքական, բարոյական դաստիարակության հարցերը: Նրանք իրենց աշակերտներին մղում են բարձր քաղաքացիականության, կազմակերպվածության, կարգապահության և նախաձեռնության, հարգանք են ներարկում կոլեկտիվի ավանդույթների նկատմամբ: Նշված և այլ կոլեկտիվներում այս աշխատանքի կարևոր արդյունքներից է այն, որ կոլեկտիվն իր անդամներին, նրանց փոխհարաբերությունները կառավարում է նաև ավանդույթների, սովորույթների միջոցով, շատ-շատերը ձեռնարկությունում և նրանից դուրս կոնկրետ անգամանքներում, կոնկրետ գործողություններում ղեկավարվում են այդ ավանդույթներից բխող կանոններով:

Արտադրական կոլեկտիվում կառավարման օբյեկտը արտադրության միջոցներն օգտագործող մարդիկ են: Կառավարման զլխավոր ֆունկցիան էլ մարդկանց արտադրական, սոցիալական կապերին կոլեկտիվի, հասարակության համար անհրաժեշտ նպատակայացություն հաղորդումն է: Կառավարումն ամենից առաջ հարաբերության, մարդու կառավարում է, որի այդուհանգիտության որոշիչ ցուցանիշն է անհատների միջև ինտելեկտուալ համագործակցության ստեղծումը: Հարաբերությունների կառավարումը կայուն և արդյունավետ գործող արտադրական կոլեկտիվի գոյության որոշիչ պայմաններից է: Ոյնելով դրանից, մենք շնք բաժանում ն. Տիխոմիրովի կարծիքն այն մասին, որ ստեղծական աշխատանքը կազմում է կառավարման հիմ-

նական բովանդակությունը⁸ Կառավարման սիստեմում տնտեսական աշխատանքի կարևորությունը շեխտելով հանդերձ, գտնում ենք, որ արտադրական կոլեկտիվի կառավարման մեջ հիմնականը մարդկանց հարաբերությունների կազմակերպումն է սոցիալ-արտադրական ծրագրի իրականացման համար: Տնտեսական աշխատանքը այդ նպատակին հասնելու հիմնական լծակներից է, սակայն ոչ ամենահիմնականը: Նշված հարաբերությունների կառավարումն է, որ կոլեկտիվի անդամների փոխադարձ պատասխանատվության վերաբերմունքն ու կապերը պահպանում է մշտապես գործուն իրավիճակում: Խոսքը վերաբերում է ձեռնարկության արտադրական-տեխնիկական և կոլեկտիվի սոցիալ-տնտեսական զարգացմանը համապատասխանող հարաբերությունների սահմանմանն ու դրանց կատարելագործմանը: Ընդ որում, կառավարման ճիշտ իրականացումն ինքնին դաստիարակության որոշիչ լծակ է, կառավարումը նաև դաստիարակության պրոցես է: Կառավարումը լինելով հասարակական հարաբերություն՝ հասարակական հարաբերություններ ու մարդկային բնավորություններ է ձևավորում: Սակայն մարդկանց փոխհարաբերություններում կատարվող փոփոխություններն անմիջականորեն արտացոլում են կառավարման պրոցեսներում կատարվող փոփոխությունների մեջ:

Այսպիսով, դրանք գտնվում են փոխադարձ կապի և փոխադրվածության հարաբերությունների մեջ: Դա վերաբերում է ներկոլեկտիվային ինչպես պաշտոնական, այնպես էլ անպաշտոն հարաբերություններին, սրանց միմյանց առավել շափով համընկնմանը, համապատասխանությանը: Այս իմաստով կոլեկտիվի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման համար կենսական է բանվորների և ինժեներատեխնիկական անձնակազմի արտադրական-տնտեսական և հասարակական փոխհարաբերությունների կառավարումը: Այստեղ որոշիչ դեր է կատարում բանվորների և ինժեներատեխնիկական անձնակազմի աշխատանքային գործունեության սոցիալական ձևերի ճիշտ ընտրությունն ու կազմակերպումը: Շատ կոլեկտիվներում մշտական ուշադրության կենտրոնում են այդ երկու սոցիալական խմբերի կողմից մտավոր և ֆիզիկական աշխատանքի կատարումը, կուլտուր-տեխնիկական սարքեր մակարդակները, սոցիալական դրության հետևանքով նրանց սոցիալ-հոգեբանական, ավանդույթների և սովորույթների տարբերությունները և այլն: Բազմաթիվ կոլեկտիվներում մեր դիտումները բերում են այն եզրակացության, որ բանվորների և ինժեներատեխնիկական աշխատողների հարաբերությունները զարգացման այնպիսի պրոցես են ապրում, երբ արտադրության մեջ անձնական-անպաշտոն հարաբերությունները գնալով ավելի ու ավելի էական գնդ են կատարում աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման գործում:

Արտադրական կոլեկտիվում հարաբերությունների կառավարման, այդ հարաբերություններում մշտական զարգացում ապահովող կարևոր սլայմաններից է անհատների, անհատի և կոլեկտիվի միջև հարաբերությունների հնարավոր փոփոխման կանխատեսումը և դրա հիման վրա կարգավորման միջոցների նախատեսումը: Դա միաժամանակ նշանակում է հաղթահարել այն հակասությունները, որոնք մշտապես ծագում են անհատների, արտադրամասերի, սկզբնական կոլեկտիվների և նրանց ղեկավարների միջև: Այդ հակասություն-

⁸ «Социалистический производственный коллектив как категория политической экономии», М., 1966, с. 80.

ների հաղթահարումը հիմնականում իրականացվում է ղեկի զարդացում տանող միջոցներով: Ընդ որում, միևնույն կոլեկտիվում նարաբերությունների այս հակասությունը, միմյանց նկատմամբ մարդկանց համակրանքի կամ հակակրանքի ներքին, անհատների հարաբերություններում կոնկրետորեն դրսևորվող զգացումները ձևավորվում են միևնույն սոցիալական միջավայրում և շունչն սոցիալական, գասակարգային արժատներ: Իրանց ծագումը կրում է բարոյական, հոգեբանական բնույթ: Այդ էմոցիոնալ զգացումներն արժատավորվում են անհատների կողմից հասարակական-բարոյական արժեքների գնահատման ազդեցությամբ: Անհատն անտարբեր չէ այն բանի նկատմամբ, թե իր աշխատանքային ընկեր ինչպիսի վերաբերմունք ունի չբացատրի, նրա նրբույթների և իրադարձությունների նկատմամբ, ինչպես է գնահատում համարժեքային կամ սոցիալիստական իմաստ առած արժեքները: Այդ արժեքներով է սովետական հասարակարգում մարդը ստեղծում և կարգավորում իր նարաբերությունները, վերաբերմունքը, վարքագիծը մարդկանց նկատմամբ: Այս առումով չի կարելի համաձայնեցնել կապիտալիստական հասարակարգի կյանքի փաստերի հիման վրա բուրժուական սոցիոլոգ Ռ. Բեհրենդտի՝ ամբողջ մարդկությանը վերադրվող այն ընդհանրացման հետ, որ մարդը մեզ նմար հանելուկ է, չի ընտանաբանված հակասություններով, նա առայժմ ի վիճակի չէ լուծելու իր հասարակական պրոբլեմները՝ ամենից առաջ մարդու նկատմամբ մարդու վերաբերմունքի և վարքագծի պրոբլեմները: Վերոհիշյալի հետ առնչված նշենք նաև այն իրողությունը, որ ինչպես ճիշտ կառավարումը նանցնում է կոլեկտիվում հարաբերությունների արդյունավետ դարգացման, այնպես էլ դրանց, ինչպես նաև աշխատանքի ու արտադրության անբավարաց կազմակերպումը հանգեցնում է կոլեկտիվում հաստատված կապերի ու հարաբերությունների աստիճանաբար թուլացման, նախապայման է դառնում, որպեսզի մարդիկ անսկզբունք պայքար մղեն միմյանց դեմ, արժեքներ են նշանակազրկեն միմյանց, շտեմեն, ուրանան, հակառակ պատկերով ներկայացնեն հաշտությունները, չափազանցեն թերություններն ու բացերը: Այս ամենն անխուսափելիորեն իջեցնում է կոլեկտիվի կենսագործունեությունը, նրա նամախմբվածությունը և բացասաբար ազդում ամբողջ կոլեկտիվի աշխատանքի արդյունավետության վրա:

Արտադրական կոլեկտիվում հարաբերությունների կառավարման առաջատարը, նրա հոգևոր շարժիչ ուժը կուսակցական կազմակերպությունն է, որը մարմնավորում է կոլեկտիվի աշխատանքային և հասարակական-բարոյական լավագույն հատկանիշները, լիակատար պատասխանատվություն է կրում նրա գործերի համար, կուսակցական կազմակերպությունը, արժիտիվենական, կոմերիտական և այլ հասարակական կազմակերպությունների հետ միասին, որպես մարդկանց կայուն միավորումներ, ստեղծվում են կոլեկտիվում սոցիալական գործունեության ծավալման համար: Արտադրական կոլեկտիվը կառուցվածքային-կազմակերպական առումով բաղկացած է սկզբնական կոլեկտիվներից, սակայն ունի նաև այս կազմակերպությունները, որոնք նրա կոլեկտիվ սոցիալ-արտադրական շարժափոկներ են: Սրանք կոլեկտիվի կառա-

* Richard F. Behrendt, Der Mensch im Licht der Soziologie, Stuttgart, 1963, S. 8.

վարձան և կազմակերպման, դաստիարակչական և այլ ֆունկցիաներ իրականացնող ինքնազոր լազմակերպություններ և և էրանում ղեկավարում են դաստիարակչության և ինքնադաստիարակչության գործը: Նրանք կորդինացնում են մարզկանց աշխատանքի և կյանքի բազմաթիվ բնագավառների գործողությունները, հյնկյով կոլեկտիվում հասարակական-արտադրական ֆունկցիաների քառանունից, համախմբում են կոլեկտիվի անդամներին, նրանց չանբեր մղում բնդհանուր նպատակի իրականացմանը:

Կուսակցական կազմակերպությունը, որպես կոլեկտիվի ղեկավար գործող, մշտապես կատարելագործում է նրա սոցիալական օրգանիզմը՝ կատարելագործելով սոցիալական հարաբերությունները և սոցիալական միջավայրը՝ Լնդ որում, կոլեկտիվում սոցիալ-հոգեբանական առողջ մթնոլորտի ստեղծմանը նպաստող կարևոր միջոց է ոչ միայն շարքային աշխատողների, նրանց և ղեկավարների, այլև հենց ղեկավարների փոխադարձ վստահության հարաբերությունների զարգացումը: Վերջինս ապահովում է կատարման միասնություն, որի միջոցով հասնում է ամենակարևորին՝ կամրի միասնությանը: Ենթադրելու համար, — գրում է Վ. Ի. Լենինը, — հարկավոր է կոլեկտիվում ղեկավարական կոմունիստների բանակ ունենալ այդ բանակը կա, նա կուղիում է կուսակցություն¹⁰:

Կուսակցական կազմակերպությունների գործունեության բուր օղակներում կողմնորոշման հզոր ուժ է տալիս մարքսիստական-լենինյան զաղափարախոսությունը, որի գերը որոշիչ է կոլեկտիվների արտադրական և հասարակական-բարոյական գործունեության արդյունավետության մշտական բարձրացման գործում:

Անհատի կոմունիստական գիտակցականության բարձրացումը վճռական դեր է կատարում նրա հասարակական ձևավորման, սոցիալական ինքնիմացության բարձրացման պրոցեսում, որը կարևոր նշանակություն ունի կոլեկտիվում սոցիալական հարաբերությունների կարգավորման գործում: Եվ պատահական չէ, որ անգամ բուրժուական զաղափարախոսները ստիպված են խոստովանել նրա խոր և բազմակողմանի ազդեցությունը մեր երկրի բովանդակ կյանքի, աշխատավորության վրա: Ենթադրելու կազմակերպության գաղափարախոսությունն ունի արևմտյան ծագում և մարքսիստական է, — գրում է Ռ. Բեհրենդտը, — այն ազդում է մեծարանակ մասսաների վրա, այսօրվա Ռուսաստանում գրավիչ է և նպաստում է մշտական ղեկավարության, որը կոմունիզմի ընդգրկում է ոչ միայն տեխնիկականում և նյութականում, այլև զաղափարականում և հասարակականում...¹¹ Երկրորդից Ռ. Բեհրենդտին, Լրդվյալ հակակոմունիստ Բ. Վոլֆն իր «Մարքսիզմ. զոկտրինայի կյանքի 100 տարին» գրքում գրում է. «Այն ժամանակ երբ XIX դարի մյուս սոցիալական մտածողները մնացին սուկ որպես անուններ դասագրքերում, Մարքսի անունը միլիոնների համար դարձավ գրոշ¹²: Ջգալով կոմունիստական զաղափարախոսության այս հզոր ուժը, բուրժուական տեսաբանները ձգտում են նենգափոխել այն, ծառայեցնել իրենց նպատակներին, նրանք գնում են Լրկու զաղափարախոսությունների՝ մարքսիստականի և բուրժուականի միաձուլման խնդիրը:

¹⁰ Վ. Ի. Լենին, Երկր, հ. 32, էջ 59—60:
¹¹ R. B e h r e n d t. Այժ. աշխ., էջ 113:
¹² Տե՛ս «Коммунист», 1968, № 9, с. 45.

ձգտելով բթացնել աշխատավորների զաղափարական պոնոթյունը՝ հոճախ յարողում են ապազաղափարայնության տեսակետը, փորձում են ապայուցել, որ իբր կապիտալիստական էրկրներում զաղափարախոսությունը չի պատկանում սոցիալական խավերի¹³։ Փորձելով երիտասարդությանը հեռու պահել ժամանակի սոցիալ-քաղաքական այրող պրոբլեմներից, նրանք բնագիտության և տեխնիկայի առաջադիմությունն օգտագործում են երիտասարդության մեջ տեխնոկրատական տենդենցներ ներարկելու համար, պնդում են, որ իր ավարտին է մոտենում զաղափարախոսության դարը և սկսվում է տեխնոլոգիայի դարը, նույնիսկ ձգտում են ապացուցել, որ ժամանակակից զաղափարախոսությունը տեխնոլոգիան է։ Իսկ սոցիոլոգիայի պրոֆեսոր, ԱՄՆ-ի պրեզիդենտի նախկին օգնական Ա. Շլեզինգերը կոչ է անում, օգտագործելով ազգային տարբերությունները, կրոնական ֆանատիկությունը և մարդկային բոլոր թուլությունները, մարդու մեջ ներարկել ապոլիտիկություն և սոցիալական պասսիվություն¹⁴։ Նա պնդում է, թե իբր բուրժուական դասակարգը վաղուց հրաժարվել է ամեն տեսակի զաղափարախոսությունից և Արևմուտքը բացարձակորեն ղեկավարվում է համամարդկային իդեալներով¹⁵։ Բանն այնտեղ է հասել, որ ֆրանսիացի ակադեմիկոս, հանրահայտ գրող Ա. Մորուան հայտարարում է, որ «... էյզենհաուերը և Ռ. Նիքսոնը հանդիսանում են ռեկուամիկացիների լեգենդար կերպարներ, որոնք զրկված են ամեն տեսակի զաղափարախոսությունից» և վկայակոչում է Ֆ. Ռուզվելտի այն միտքը, որ «նա չի սիրում ոչ սիստեմ, ոչ դոկտրինա»¹⁶։

Ապազաղափարայնության քարոզը միաժամանակ ցույց է տալիս բուրժուական հասարակարգում այն նոր զաղափարների և իդեալների բացակայությունը, որոնք կկարողանային մասսաներ ասանել իրենց ետևից։ Այս իմաստով հատկանշական է ամերիկյան տեսաբան Ջ. Հեմինգի այն խոստովանությունը, թե «Արևմուտքը մի քաղաքակրթություն է, որը չունի իր փիլիսոփայությունը և հենց այդ պատճառով նա փտում է իր հիմքի վրա»¹⁷։ Մարքսիզմի ազդեցության ուժեղացման կոնկրետ իրավիճակում նպատակ է հետապնդվում մարդկանց մտքերն ազատել ոչ թե ամեն տեսակի զաղափարախոսությունից, այլ արգելակել մարքսիստականի տարածումը։ Նշենք միաժամանակ, որ քիչ չեն նաև բուրժուական այն զաղափարախոսները, որոնք, հրաժարվելով հիշյալ ճամարտակություններից, բացահայտորեն գրում են, որ «դիալեկտիկական մատերիալիզմը մահացու սպառնալիք է առանձնապես երիտասարդության համար» և կոչ են անում «կոմունիստական աշխարհայացքի առջև աչք չփակել», «զաղափարական պայքար մղել լայն ճակատով», «բացահայտել բոլշևիկյան զաղափարախոսության էությունը», «պայքարել կոմունիզմի և դիալեկտիկական գուղեմ»¹⁸։

Նկատի ունենալով բուրժուական զաղափարախոսության այս գրոհը, կոլեկտիվների կառավարման ուղղորդության կենտրոնում պետք է պահել բոլոր

¹³ R. Beligndt, սրբ. աշխ. էջ 44.

¹⁴ ՏՆՍ «Известия», 24. VII. 1969.

¹⁵ ՏՆՍ «Коммунист», 1965, № 11, с. 37.

¹⁶ ՏՆՍ «Известия», 14. III. 1963.

¹⁷ ՏՆՍ «Международная жизнь», 1969, № 10, с. 17.

¹⁸ Rudolf Karsch, Der Christ und der dialektische Materialismus, Berlin, 1956, S. 6, 12, 13, 164.

խնդիրները շարքում ամենակարևորի հետևողական իրականացումը՝ կոլեկտիվներին կոմունիստական գաղափարայնությամբ դաստիարակումը, նորմարդու ձևավորման սոցիալական, աշխարհայացքային և բարոյական խնդիրների լուծումը: Ինչո՞ւ աշխատանքի արդյունքն այն է, որ այսօր սոցիալիստական արտադրական կոլեկտիվները դարձել են քաղաքական-գաղափարական գործունեության ծավալման կարևոր բաղադրիչներ, հասարակության քաղաքական կազմակերպության որոշիչ դեր կատարող օղակներ: Իմենից առաջ արտադրական կոլեկտիվներում են դրսևորվում քաղաքական-գաղափարական և աշխատանքային դաստիարակության սերտ միասնության ռեալ արդյունքները, ընդլայնվում են այդ կոլեկտիվների սոցիալ-քաղաքական ֆունկցիաները, աշխատավորներն ավելի խորն են ըմբռնում և իմաստավորում իրենց գործունեության կոլեկտիվ, հասարակական պայմանները:

Հարաբերությունների կառավարման և դաստիարակության միջոցով արտադրական կոլեկտիվի համախմբվածության մշտական բարձրացման երաշխիքն այն է, որ այդ աշխատանքները հիմնականում կատարվում են սկզբնական կոլեկտիվներում և նրանց միջոցով: Ինչո՞ւ առաջնային բաղադրիչներն են ռեալ ներառվածություններ ընձեռում անհատի՝ զլխավոր արտադրողական ուժի սոցիալական զարգացման ընթացքի ղեկավարման համար: Ինչո՞ւ օղակում կառավարումը սոցիալիստական հիմնական արտադրահարաբերությունն օգտագործում, նրա առավելություններն իրացնում է արտադրության արդյունավետության բարձրացման, հասարակական-բարոյական հարաբերությունների կատարելագործման համար:

Սկզբնական կոլեկտիվը սոցիալիստական հասարակության արտադրական և սոցիալական ամենափոքր օղակն է: Ինչո՞ւ սկզբնական կոլեկտիվի անհնարին է աշխատավորների արտադրական ջանքերի համախմբումը: «Միատեղ աշխատանքն անհատների անմիջական կոոպերացիա (համագործակցություն) է ևնթադրում»¹⁹, որի անխուսափելի արդյունքը սկզբնական կոլեկտիվն է:

Սկզբնական կոլեկտիվները ձևավորվում են արտադրամասերի, տեղամասերի, մեքենասարքավորումների բաղադրյալ համապատասխան, այսինքն դրանք ստեղծվում են, ելնելով արտադրանքի թողարկման համար անհրաժեշտ տեխնիկայից, տեխնոլոգիական պրոցեսներից և արտադրական ծրագրից: Ընդհանուր արտադրական պրոցեսի մեջ այդ ամենի միավորումն անհրաժեշտություն է դարձնում սկզբնական օղակների միավորումը մեկ միասնական արտադրական կոլեկտիվի մեջ:

Սոցիալիստական հասարակարգում (և ընդհանրապես) արտադրական կոլեկտիվները միմյանցից որոշակիորեն տարբերվում են կազմակերպական-կառուցվածքային առումներով, որ վերջին հաշվով պայմանավորված է կոլեկտիվի կողմից թողարկվող արտադրանքի էությունը: Ֆուրաքանչյուր արտադրատեսակի թողարկում մարդկանց համապատասխան քանակություն և փոխհարաբերության, փոխգործողության ձևեր է պահանջում: Ելնելով դրանից, կազմավորվում են սկզբնական կոլեկտիվը՝ իր տարբեր աստիճաններով, և արդյունաբերական ձևանարկության կոլեկտիվը՝ ամբողջությամբ վերցրած:

¹⁹ Կ. Մարքս, Կապիտալ, հ. 3, մաս 1-ին, Երևան, 1947, էջ 82:

Քննարկելով կոլեկտիվում գործող սկզբնական կոլեկտիվները նպաստում են կոլեկտիվի, ամբողջությամբ վերցրած, սոցիալ-տնտեսական կառուցվածքի պահպանմանը, կատարելագործմանն ու զարգացմանը: Արտադրական կոլեկտիվը գործելով նասարակության մեջ և նրա հետ ունենալով բազմաբնույթ ու բազմատեսակ կապեր ու հարաբերություններ, միաժամանակ ունի իր այս հարաբերությունների ռեալ աշխարհը: Սկզբնական կոլեկտիվն արտադրական կոլեկտիվում, արտադրական կոլեկտիվը հասարակության մեջ սոցիալիստական հարաբերությունների սխեմում կատարում են իրենց յուրահատուկ սոցիալ-տնտեսական գերը: Նույնը վերաբերում է անհատի ու սկզբնական կոլեկտիվի, անհատի և կոլեկտիվի հարաբերություններին: Ընթացիկ, շատ ուղղություններում և ոլորտներում անհատի և հիմնական կոլեկտիվի հարաբերությունները միջնորդավորված են սկզբնական կոլեկտիվով: Հիմնական կոլեկտիվի հասարակական-բարոյական կյանքը առարկայանում է սկզբնական կոլեկտիվի հասարակական-բարոյական կյանքի մեջ:

Մարդու սոցիալական կյանքը ամենից առաջ խմբի, սկզբնական կոլեկտիվի սոցիալական կյանքն է: Անհատի համար ավելի կարևոր է մարդկանց միավորող անմիջական հարաբերությունների օղակը, այսինքն սկզբնական կոլեկտիվը: Հենց այս օղակի միջոցով է, որ կառավարողներն իրենց մշտական ուշադրության կենտրոնում են պահում անհատին, անմիջական ազդեցություն գործում նրա վրա և կապում նրան ամբողջ կոլեկտիվի հետ:

Սկզբնական կոլեկտիվում անհատների հարաբերությունների համար բընորոշն այն է, որ դրանք միջնորդավորված չեն այլ անհատներով և կոլեկտիվով: Ավելին, այստեղ անհատների կոնտակտները կալույն են, մշտական, այբի են ընկնում իրենց ճանախականության, անմիջականության, խորության և բազմատեսակության: Այդ կապերն անձնական-արտադրական են, ընտանեկան-կենցաղային, նյութական-տնտեսական, բարոյական, հոգեբանական, հասարակական-բաղաբանական և այլն: Սրա կողքին նշենք նաև այն կարևոր հանգամանքը, որ սկզբնական կոլեկտիվում ևս մարդիկ ամենից առաջ միմյանց հետ հարաբերությունների մեջ են մտնում ոչ թե որպես անհատներ, այլ միևնույն արտադրական պրոցեսի մասնակիցների, այնուհետև միայն նրանց հարաբերությունները ձևավորվում ու զարգանում են որպես անհատների, իրենց հասարակական-բարոյական հատկանիշներով: Ընդ որում, այստեղ անհատների միջև հաստատված հարաբերությունների ինտենսիվությունը որոշակիորեն կախված է դրանց մեջ գտնվողների բանակից. բանակի ավելացումը հակադրված համեմատական է հարաբերությունների որակին: Քանակական փոփոխությունները (ավելացման իմաստով) իրենց այս ձևի մեջ չեն շանդեցնում որակականի՝ դրական առումով:

Այս օրինակով և սուբյեկտիվ նախադրյալների գործողությամբ էլ հենց պայմանավորված են հասարակարգի սոցիալ-տնտեսական սաղմի՝ սկզբնական կոլեկտիվի համախմբվածությունն ու կենսագործունեությունը, նրա կառուցման էությունը: Այս ճանապարհներով են իրականացվում անհատների փոխազդեցություններն ու փոխգործողությունները: Մեկի արտադրական և հասարակական գործունեության ընթացքն ու այդուրեքներն ազդում են մյուսի և ամբողջական խմբի վրա, մեկի հոգեբանական-բարոյական էությունն իր ազդեցությունն ունի մյուսի և խմբի հոգեբանական-բարոյական վիճակի վրա:

Այս իմաստով ճիշտ էր Ա. Մակարենկոն, երբ սկզբնական կոլեկտիվը բնորոշելիս ընդգծում էր, որ նրա «առանձին անդամները գտնվում են գուրծնական, բարեկամական, կենցաղային և զաղափարական մշտական միավորման մեջ»²⁰, որ հիմք է դառնում նրա համախմբվածության մշտական բարձրացման համար: Այս կապակցությամբ հարկ է նշել, որ ներկա ժամանակաշրջանում արտադրական կոլեկտիվների մասշտաբների խոչորացումը բարձրացնում է փոքր խմբերում հարաբերությունների կառավարման դերը կոլեկտիվի արտադրական-տնտեսական և սոցիալական, հասարակական-բարոյական խնդիրների լուծման գործում:

Սկզբնական կոլեկտիվների այսպիսի օրինակներ են արդյունաբերական ձևանաբերությունների կոմպլեքսային արտադրական բրիգադները: Այսպիսին են, օրինակ, Երևանի էլեկտրալամպերի գործարանից Գևորգ Փայտյանի, Պավել Քալաշյանի, ավտոդղերի գործարանից Վարազդատ Հակոբյանի, Վ. Ի. Լենինի անվան էլեկտրամեքենաշինական գործարանից Յուրա Մաթևոսյանի, ֆրեզերային նստոցների գործարանից Գևորգ Մովսիսյանի ղեկավարած բրիգադները, որ հենց սկզբից հետևողական աշխատանք է կատարվել յուրաքանչյուր բրիգադին՝ կայուն կոլեկտիվը նշանաբանով: Հասնելով այդ կարգի՝ նպատակին, մշտապես ունենալով տեխնիկայի և նորմավորված նորմաներ, բրիգադներն իրենց ջանքերը նպատակամղել են ամբողջ տեխնոլոգիական շղթայում ժամային և օրական գրաֆիկների խստիվ կատարմանը: Աշխատանքի ռիթմը ապահովվել է աշխատանքի նորմաների խիստ պահպանումով, տեխնոլոգիական պրոցեսների սինքրոնայնությամբ, բանվորների ֆունկցիաների ուղղակի անտեսանելի միաժամանակ միմյանց փոխարինմամբ: Դրա համար ունի ներավորություն է ստեղծել բաղամասնագիտացումը: Դա աշխատանքի կոպիտացման ուղղությամբ, խիստ արդյունավետ ձև է, որի կարևոր արդյունքներից է նաև կոլեկտիվ ուղղակի գաղափարական մտքի մշտական հասունացումը և արդյունավետ իրացումը: Բրիգադներում կոնկրետ և գործնական միջոցառումներ են իրականացվել յուրաքանչյուր բանվորական տեղում աշխատանքի արտադրողականության, արտադրանքի որակի բարձրացման համար: Որպես կանոն, բանվորներն ամբողջով չեն առանձին օպերացիաների: Նրանք անընդհատ փոփոխում են իրենց օպերացիան, որով մեծանում է աշխատանքում ստեղծագործականություն մտցնելու հնարավորությունները: Առանց բացառության բոլորը հետևում են արտադրության կուլտուրային, արտադրական և աշխատանքային կարգապահության պահպանմանը և բարձրացմանը: Աշխատանքային կյանքում ավանդույթ է դարձել նախաձեռնություններով մշտապես նախա Գալի, Օրինակ, հանրապետության արդյունաբերության աշխատողների կյանքում կարևոր դեր կատարեցին Գ. Փայտյանի և Պ. Քալաշյանի բրիգադների՝ յուրաքանչյուր ամսվա մեկ օրը աշխատել խնայված նյութերի հաշվին», Յու. Մաթևոսյանի բրիգադի՝ «հեղուկալից շորս օրում, միայն գերազանց որակն նախաձեռնությունները, Սակայն մեծ կարևորություն ունի այն, որ այս բրիգադները կոմպլեքսային են ոչ միայն արտադրական, այլև հասարակական-բարոյական իմաստով: Այստեղ գործնականում տեղի են ունենում վերնում նշված հասարակական-բարոյական բոլոր պրոցեսները՝

²⁰ А. С. Макаренко, Соч., т. 5, М., 1951, с. 160.

իրենց զարգացման բարձր մակարդակներում: Ընդլայնվում են անհատների խոստովանած կախվածության հնարավորություններն ու պայմանները: Հատկանշական է, որ այստեղ մարդկային հարաբերություններում ծագող կոնֆլիկտային իրավիճակների անստիճանային հարաբերությունների խոր իմացության, ինքնաճանաչման ևն մղում: Կատարվում է անհատի ինքնահաստատման պրոցես: Մարդիկ մեծ ակտիվությամբ կատարում են նաև ապրելաձևի, գնահատումների փոխանակում, ճշտում, ուղղում ևն կոլեկտիվի, հասարակական կյանքի ներույթների և իրադարձությունների վերաբերյալ իրենց կարծիքները, գնահատականները:

Շատ անգամանքներում որոշիչ են դառնում ոչ պաշտոնական հարաբերությունները, բրիգադավարներ ևն դառնում աշխատանքի այն անաբաղադրական, որոնք օժտված են բարձր բարոյականությամբ և բանականությամբ, ունեն բարձր ինտելեկտ: Իրենց դերն ևն կատարում էմոցիոնալ կապերը, միմյանց նկատմամբ էմոցիոնալ վերաբերմունքը, մեկի զգացմունքը անխուսափելիորեն նամայատասխան ունակցիա է առաջացնում մյուսի մոտ: Այսինքն ուղեցվում է տրամադրության ընդհանրություն: Այս ամենի նեոկոնսերվատիվներում են սոցիալական հարաբերությունները, նոր մակարդակներում են դրսևանորվում փոխադարձ պատասխանատվությունն ու վստահությունը: Այստեղ «մարդու գոյության հիմնական վիճակը» ոչ թե վախն է, «վախը շրջության հնարավորության հանդեպ»,— ինչպես պնդում է Մ. Հայդեգերը²¹, այլ վստահությունը հանդես է գալիս որպես իմացության յուրահատուկ ձև. նախանմիջականորեն զգում է Մենքը և՛ ընդհանրապես: Այս ունալ իրողությունը միաժամանակ հերքում է բուրժուական սոցիոլոգիայի այն զբաղաբոլությունը, թև սոցիալիզմի պայմաններում իբր մարդկանց հարաբերություններում բացակայում է զգացմունքայնությունը, նրանց զգացմունքների կառուցվածքը նամայատասխանում է բաղաբական կառուցվածքին, կան միայն բաղաբականությամբ պայմանավորված զգացմունքներ²²:

Կոմպլեքսային արտադրական բրիգադների և արտադրական այլ փոքր բրիգադների աշխատանքի և կյանքի հետազոտությունները հանգեցնում են այն եզրակացության, որ այդ խմբերում ունալ պայմաններ են ստեղծվում բոլորի նամար ընդունելի հասարակական-բարոյական արժեքների, նորմերի ձևավորման համար: Խմբային նպատակների և խմբային նորմերի առկայության պայմաններում մշակվում են խմբային զգացողություն և խմբային հոգեբանություն: Սակայն սոցիալական միասնությունն իր զարգացման բոլոր փուլերում չէ, որ կարող է հանգեցնել նաև հոգեբանական միասնության: Եվ այսօր, մանավանդ ձևոնարկության կոլեկտիվի մասշտաբով, հոգեբանական իրականար: նամայարփակ միասնության առկայության մասին, բնականաբար, խոսք լինելի կարող: Սակայն այդ միասնությունը բնորոշ առանձնատկություն կարող է նամարվել կոլեկտիվի միկրոխմբերի, սկզբնական կոլեկտիվների համար: Լեոնարկության արտադրական կոլեկտիվներում հոգեբանական միասնության ձևավորումն այսօր գտնվում է պրոցեսում և սերտ կապի ու փոխազդեցության մեջ է կոմունիստական հասարակական հարաբերությունների ձևավորման նախ:

²¹ „Philosophisches Wörterbuch“, begründet von Heinrich Schmidt, Stuttgart, 1957, S. 524.
²² F. Alexander, նշվ. աշխ., էջ 238.

Իսկ սկզբնական կոլեկտիվում անհատի կողմից մյուսների բարոյական կամ հակաբարոյական գործողության նկատմամբ տեական ժամանակաշրջանում դրսևորված վերաբերմունքը, տարածվելով լայնությամբ և խորությամբ, վերածվում է բարոյական արժեքի. բարոյական գիտակցության, ապա և հոգեբանության, որն այնուհետև դառնում է աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման կարևոր շարժափոկ: Այս պրոցեսն ընդգրկել է սկզբնական կոլեկտիվն ամբողջությամբ վերցրած և աստիճանաբար ընդլայնվելով, անցում է կատարում դեպի ձեռնարկության արտադրական կոլեկտիվը: Այսպիսով, հասարակական-բարոյական արժեքները կարող են ապրել անցումային սյրոցեսներ անհատից դեպի սկզբնական կոլեկտիվը, սկզբնական կոլեկտիվից դեպի ամբողջական կոլեկտիվը և ապա ընդգրկել հասարակությունը:

Ձեռնարկություններում սկզբնական կոլեկտիվները ոչ միայն արտադրական բոլոր նախաձեռնությունների հիմնական կրողներն են, այլև այն հիմնական հասարակական-բարոյական ուժը, որը տիրապետող է արտադրական կոլեկտիվում, հասարակական արժեք և հնչեղություն ունի: Սկզբնական կոլեկտիվը, ունենալով արտադրական ամբողջական կոլեկտիվի բոլոր առանձնահատկությունները, միաժամանակ հանդես է գալիս որպես ամբողջական կոլեկտիվի հարաբերությունների, հասարակական-բարոյական արժեքների, ավանդույթների և սովորույթների ձևավորման և զարգացման առաջնային բջիջ:

Ի դեպ, գոյություն ունեն հասարակական-բարոյական այնպիսի արժեքներ, որոնք գործողության ուժ ունեն միայն տվյալ սկզբնական կոլեկտիվում կամ մի քանի սկզբնական կոլեկտիվներում, սակայն նույնպիսի արժեքների չեն վերածվում ամբողջական կոլեկտիվի համար:

Սկզբնական կոլեկտիվում մարդիկ լինելով ավելի սերտ փոխգործողությունների մեջ, ունենալով շահերի և նպատակների անմիջական, ավելի շոշափելի ընդհանրություն, հոգեբանական-բարոյականի հետ մեկտեղ ձևավորում են նաև սոցիալ-կենցաղային ընդհանրություններ: Նշված ուղիներով անհատների միջև հաստատված կոնտակտները հանգեցնում են ընկերական սզնության և փոխադարձ աջակցության հարաբերության բարձր հասունության: Ընդ որում, ակնհայտ է, որ այդ հարաբերությունները որքան ուժեղ են սկզբնական կոլեկտիվում, այնքան ուժեղ է ու կենսունակ ամբողջական կոլեկտիվը: Այստեղից էլ այդ կոլեկտիվներում հարաբերությունների հմուտ և բազմակողմանի կառավարման կենսական անհրաժեշտությունը:

Սկզբնական կոլեկտիվների բնորոշ առանձնահատկություններից մեկն էլ այն է, որ այդտեղ ստեղծված հասարակական-բարոյական արժեքները չեն կատարում միայն հոգևոր ֆունկցիաներ, այլ արագորեն վերածվում են կոնկրետ, գործող ուժի, առարկայանում են կոնկրետ գործերի մեջ: Այստեղ մրշտապես բարձր է և կայուն բանվորի աշխատունակությունը, նա գրեթե ամբողջ աշխատօրվա ընթացքում գործում է էմոցիոնալ-կամային լարվածության պայմաններում, մեծ արդյունավետությամբ: Տեսանելի է այն իրողությունը, որ սկզբնական կոլեկտիվներում խիստ կերպով կրճատվում է հոգևոր արժեքների՝ նյութական արժեքների, տեխնիկայի և տեխնոլոգիական պրոցեսի վերածման ժամանակարանթացքը:

Սկզբնական կոլեկտիվների միջև հարաբերությունները որոշակիորեն սահմանազատված են և իրականացվում են հիմնականում երկու ուղիով՝ ա) անմիջական, բ) համագործարանային կառավարող օրգանների և ծառայություն-

ների միջոցով: Ձեռնարկությունների խոշորացումը, արտադրական-տեխնիկական և հասարակական հարաբերությունների բարդացումն սովելի ու ավելի մեծ ընդգրկումով ու խորությամբ հանդեպնում են արտադրական, տեխնիկական, տնտեսական, սոցիալական հարցերի ասարչապաս լուծմանը: Եա ինքնակառավարման անցման յուրատեսակ եղանակ է, որն արագացում է ընդհանուր կոլեկտիվում կոլեկտիվային հարաբերությունների զարգացումը, համագործակցության բարձրացումը: Այնուամենայնիվ, սոցիալիզմի զարգացման ժամանակակից փուլում վճռող դեր է կատարում սկզբնական կոլեկտիվների հարաբերությունների այն սիստեմը, որն իրականացվում է ըսդհանուր գործարանային կառավարող օրգանների միջոցով: Այդ հարաբերություններն արդեն միջնորդավորված հարաբերություններ են և զրանց վատ կառավարումը հանդեպնում է ձեռնարկության կոլեկտիվի ոչ միայն արտադրական, այլև հասարակական-բարոյական գործունեության արդյունավետության իջեցման: Նշված երկու ուղիներով արտադրական կոլեկտիվում միջխմբային (իչրրիպադաուտս, միչարտադրամասային, միջհերթափոխային) արտադրական-տրստեսական, հասարակական-բարոյական հարաբերությունների կառավարումը հանգեցնում է արդյունարերական ձեռնարկությունում արտադրական-տնտեսական, հասարակական-բարոյական սրապուտ, սշտապսս կեսդանի, գործող օրգանիզմի ստեղծմանը:

Արտադրական կոլեկտիվում հարաբերությունների կառավարումը և դաստիարակչական աշխատանքների իրասանացումն ունի ոչ միայն արտադրական-տնտեսական, այլև հասարակական-բարոյական կարևոր նշանակություն: Դա է, որ տեալ հսարավորություն է ստեղծում մարդկային գործոնի սոցիալական կադմակերպման, կոլեկտիվում տեղի ունեցող սոցիալական պրոցեսների զիտական ղեկավարման համար:

УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ И ВОСПИТАНИЕ КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ РУКОВОДСТВА КОЛЛЕКТИВОМ

МИКАЕЛ МИНАСЯН

Резюме

Управление производственным коллективом, кроме производственного, хозяйственного, технического аспектов, охватывает управление политическими, идейными, моральными и другими отношениями его членов, осуществление воспитательной работы. Посредством управления отношениями формируется психологическо-моральный климат соответственно сущности социализма. В этом аспекте важно воспитать в людях способность и чувство быть упрямляемыми. Коллектив начинает играть роль совести личности. Для своевременного преодоления возникающих конфликтных ситуаций важно прогнозирование отношений.

В деле эффективного управления отношениями решающая роль принадлежит первичным коллективам. Управление отношениями и воспитание создают реальные условия для социальной организации человеческого фактора, научного управления социальными процессами в коллективе.