

К ВОПРОСУ О ВЗАИМООТНОШЕНИИ ЛИЧНОСТИ И КОЛЛЕКТИВА

Построение коммунизма связано с решением трех связанных между собою задач: созданием материально-технической базы коммунизма; формированием коммунистических общественных отношений; воспитанием нового человека. Решение двух первых задач является материальной основой для решения третьей, но в зависимости от успехов коммунистического воспитания находится и строительство материально-технической базы и развитие общественных отношений. Отсюда ясна важность изучения конкретных условий, в которых происходит формирование сознания человека коммунистического общества.

В основе исследования формирования коммунистического сознания лежит основное положение исторического материализма об определяющей роли общественного бытия по отношению к общественному сознанию. Сознание отдельного человека по существу тоже является общественным, так как человеческое существование всегда носит общественный характер. Прежде всего, основная сфера человеческой деятельности — производство материальных благ является общественной. «Индивиды, производящие в обществе, — а следовательно общественно-определенное производство индивидуумов, — таков, естественно, исходный пункт. Единичный и обособленный охотник и рыбак, с которых начинают Смит и Рикардо, принадлежат к лишенным фантазии выдумкам XVIII века»¹.

Еще в первобытном обществе в условиях крайне низкого уровня развития производительных сил производство не могло не быть общественным. В последующих формациях при более

¹ К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 12, стр. 709.

высоком уровне развития производительных сил происходит разделение труда. Однако это не разделило людей, а только усложнило и укрепило их связи, ибо теперь человек удовлетворяет свои потребности, используя различный по качеству труд других людей. К. Маркс и Ф. Энгельс, характеризуя сущность общественной обусловленности личности, писали: «Какова жизнедеятельность индивидов, таковы и они сами. То, что они собою представляют, совпадает, следовательно, с их производством — совпадает как с тем, **что** они производят, так и с тем, **как** они производят. **Что** представляют собою индивиды, — это зависит, следовательно, от материальных условий их производства»¹.

В процессе производства и всех других видов деятельности люди вступают между собою в многообразные отношения. Вся совокупность общественных отношений связывает людей в единый общественный организм, где и экономические, и политические, и национальные, и юридические и другие отношения отражаются индивидом. Поэтому содержанием личности является отражение многообразных связей и отношений, в которые вступает личность в обществе. К. Маркс писал в «Тезисах о Фейербахе»: «сущность человека не есть абстракт, присущий отдельному индивиду. В своей действительности она есть совокупность всех общественных отношений»².

В советской философской литературе недостаточно подчеркивается тот факт, что в действительности на человека влияет как общество в целом, так и те отношения, в которые он сам вступает с людьми, его, так сказать, непосредственное ближайшее окружение, его отношение к окружающим и отношение окружающих людей к нему.

Следует отметить, что взаимодействие людей в обществе и взаимодействие животных в стаде имеют существенно разное значение для жизни отдельных особей. Животное стадо призвано удовлетворять биологические потребности животного: способствовать сохранению самого животного и продолжению его вида. Животное от рождения несет в себе все основные качества данного вида. Взаимодействие животных в стаде почти не оказывает формирующего влияния на их поведение. Индивидуальный опыт животного не может быть передан другим животным и всему стаду, он остается достоянием только этой особи.

Взаимодействие человека с другими людьми играет совсем иную роль в его жизни. Человек становится человеком не потому, что он рождается таковым, а потому, что он в процессе общения, обучения и труда овладевает достижениями человеческого общества. Его индивидуальный характер, взгляды и поведение формируются на основании контактов с другими людьми.

¹ К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 3, стр. 19.

² К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 3, стр. 3.

Наиболее важным проявлением общественных взаимосвязей личности с обществом является общение между людьми. Человек вступает в общение с людьми в различных условиях: в процессе труда и во всех нетрудовых взаимодействиях. Основными способами общения являются: сообщение, убеждение, внушение и пример, — через них человек получает сведения от других людей об окружающем мире и об отношениях, складывающихся между людьми. Эти формы общения рассматриваются в современной социальной психологии¹. Но, пожалуй, общение можно рассматривать и в более широком смысле. Под общением, нам кажется, необходимо понимать также всякое освоение человеком достижений в развитии производительных сил, в области материальной и духовной культуры. В процессе всей жизни человек общается с живущими теперь и прошлыми поколениями, так как с момента рождения и до смерти человек окружен предметным миром, отражающим уровень развития общества, он вольно или невольно воспринимает его. Учитывая это обстоятельство, можно говорить об общении в широком смысле слова и включить в это понятие все вышеуказанные способы общения. А такие способы общения, как сообщение, убеждение, внушение и пример, все-таки необходимо выделять, поскольку они являются единственно возможными между людьми, находящимися в непосредственном контакте, но их следует отнести к общению в узком смысле слова. Не всякое общение имеет равноценное значение для личности, так как люди, с которыми общается личность, находятся в различных отношениях к ней. С одними людьми человек сталкивается случайно на короткое время, с другими — он проводит досуг, с третьими — связан прочными узами совместной трудовой деятельности и т. д.

Важнейшее значение в формировании личности имеет производственный коллектив, возникающий из необходимости объединения усилий людей для производства средств к существованию. Но это объединение в различных исторических условиях проявляется по-разному.

При господстве частной собственности, когда интересы отдельных членов общества противоречат друг другу, не может возникнуть действительный коллектив. Характеризуя коллективность, возникающую в условиях антагонистического общества, К. Маркс и Ф. Энгельс писали: «Мнимая коллективность, в которую объединялись до сих пор индивиды, всегда противопоставляла себя им как нечто самостоятельное; а так как она была объединением одного класса против другого, то для подчиненного

¹ Б. Ф. Парыгин. Социальная психология как наука. ЛГУ, 1965, стр. 135—144; А. Г. Ковалев. Взаимовлияние людей в процессе общения и формирование общественной психологии. Ученые записки ЛГПИ им. А. И. Герцена, т. 254. 1964.

класса она представляла собой не только совершенно иллюзорную коллективность, но и новые оковы»¹.

Действительная коллективность может возникнуть только с ликвидацией частной собственности и неравенства между людьми. «Совершенно обратное имеет место, — писали К. Маркс и Ф. Энгельс, — при коллективности революционных пролетариев, ставящих под свой контроль как условия своего существования, так и условия существования всех членов общества: в этой коллективности индивиды участвуют как индивиды. Она представляет собою такое объединение индивидов (разумеется, на основе уже развитых к этому времени производительных сил), которое ставит под их контроль условия свободного развития и движения индивидов, условия, которые до сих пор представлялись власти случая и противостояли отдельным индивидам, — вследствие их разъединения в качестве индивидов...»². Таким образом, действительные коллективы становятся возможными только при социализме и коммунизме.

В советской философской литературе дано несколько определений производственного коллектива. А. И. Афанасьева и А. А. Нуруллаев говорят: «В социалистическом трудовом коллективе люди связаны друг с другом не только определенной организацией производства, но и общими целями труда, общей заботой о неуклонном повышении его производительности, общими духовными интересами»³. Создается впечатление, что коллективы существовали всегда, теперь же они только отличаются от прежних. Авторы не отмечают социальной природы коллектива, на которую указывали К. Маркс и Ф. Энгельс.

Л. П. Бueva дает следующее определение коллектива: «Коллектив — это такой социальный организм, в котором люди связаны системой личных взаимоотношений и общения, в нем имеется своя специфическая «психология», проявляющаяся в особенностях коллективного мнения, в специфической общности оценок, норм отношений и поведения, в характере требований коллектива к каждому члену, в специфических целях, планах и т. п.»⁴. При этом на страницах, предшествующих данному определению, автор уделяет большое внимание роли управления и координирования в жизни производственного коллектива. Однако эти важнейшие моменты выпали из определения. В определении производственного коллектива Л. П. Бueva обращает главное внимание на особое психологическое единство, характерное для него. Но всякий коллектив — это в первую очередь организация с единством целей и задач, такая организация,

¹ К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., т. 3, стр. 75.

² К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., т. 3, стр. 76.

³ А. И. Афанасьева, А. А. Нуруллаев. Коллектив и личность. М., 1965 г., стр. 7.

⁴ Л. П. Бueva. Формирование индивидуального сознания в процессе перехода к коммунизму. М., 1965, стр. 49.

которая имеет свои особые формы управления и координирования.

Именно на это указывал А. С. Макаренко, когда перечислял следующие черты коллектива:

Коллектив объединяет людей не только в общей цели и в общем труде, но и в общей организации этого труда.

Коллектив представляет собой часть Советского общества, социальное единство, построенное по социалистическому принципу, часть, органически связанную с другими коллективами.

Коллектив — не толпа, а социальный организм, он должен обладать органами управления и координирования, в его жизни видное место должен занимать принцип распоряжения и обсуждения, подчинения товарища товарищу, ответственности и согласованности.

Советский коллектив не может быть простым бытовым объединением людей, это — часть боевого фронта человечества. Он должен ощущать впереди себя Коммунистическую партию, ведущую его к подлинному счастью¹.

Учитывая эти положения, с нашей точки зрения, производственный коллектив можно было бы определить следующим образом: производственный коллектив — это объединение тружеников социалистического и коммунистического производства, характеризующееся непосредственным контактом работников производства, общностью целей, организации и управления, товарищеской взаимопомощью и дисциплиной, общностью оценок и норм поведения.

Решающую роль в жизни всякого коллектива играют общественные организации, особенно партийная, которая организует всю его жизнь и деятельность.

В каждом коллективе можно указать официальную и неофициальную структуру.

Официальная структура — это те связи, которые устанавливаются в коллективе в результате размещения отдельных его членов в соответствии с требованиями производственного процесса. Во всяком коллективе есть руководитель, члены его имеют различную подготовку, поэтому выполняют разную работу.

Неофициальная структура — это отношения, которые постепенно складываются между отдельными членами коллектива. В результате более или менее продолжительного общения в коллективе выделяются наиболее авторитетные и уважаемые работники и неавторитетные, складываются разнообразные по характеру группы, основанные на общности интересов и стремлений, устанавливаются сложные взаимосвязи между этими группами, между отдельными людьми.

Совпадение официальной и неофициальной структур является основой создания делового коллектива, поднятия дисциплины.

¹ См. А. С. Макаренко. Соч., т. V, стр. 354—356.

лины, развития взаимопомощи и взаимного доверия. В таком коллективе не встречается случаев укрывательства недостатков и проступков отдельных членов. Но бывает, что эти структуры не совпадают. Наличие несоответствия мешает производственному процессу, а также воспитательному воздействию коллектива на своих членов. Особенно плохо влияет на формирование внутриколлективных отношений неавторитетный руководитель, когда он по уровню знаний, по своим деловым качествам, по способу обращения с подчиненными не соответствует требованиям. Отрицательное отношение к нему будет дезорганизовывать процесс производства, мешать творческому и инициативному отношению работников к своему труду.

Производственные коллективы различны по характеру, так как в них может быть разное соотношение актива, резерва актива, «здорового пассива», а также «болота» и дезорганизаторов. (Эти слои коллектива отмечал А. С. Макаренко; очевидно, они существуют не только в детских коллективах, но и во взрослых). В зависимости от того, какой из слоев преимущественно представлен в коллективе, коллектив будет иметь своеобразный вид, свой стиль поведения и отношения ко всем событиям внутриколлективной и внешней жизни. Работа по формированию инициативного и боевого коллектива заключается в том, чтобы постепенно поднимать дезорганизаторов и «болото» на уровень «здорового пассива», потом резерва актива и актива.

Коллектив только тогда является действительным коллективом, когда у него есть свои ближайшие и далекие цели, которые могут быть поставлены не самими членами коллектива, а выдвинуты извне, например, производственный план или задачи обучения, но эти цели должны восприниматься членами коллектива, как свои собственные, вызывать у них стремление к выполнению. Такое положение возможно только при развитой самостоятельности в коллективе, т. е. когда он ставит и сам решает вопросы своей внутренней жизни и работы. В этих условиях вырабатывается общественное мнение, имеющее большое значение в воспитании, потому что именно знание требований коллектива является для его членов стимулом при совершении определенного поступка. Всеобщность порицания или одобрения укрепляет в глазах индивида силу коллективного общественного мнения, поднимает авторитет коллектива. Если же коллектив не высказывает единодушного мнения, особенно в случае отрицательного поступка, то он подрывает собственный авторитет в глазах нарушителя, который впредь вообще перестанет считаться с требованиями этого коллектива. В целях повышения авторитета коллектива, усиления его воспитательного воздействия на своих членов нужно преодолевать оставшееся еще в некоторых организациях невнимание к общественному мнению, поскольку оно играет важную роль в формировании коммунистического сознания. О воспитательном значении общественного мнения

М. И. Калинин писал: «Можно предположить, что соблюдение ряда современных писаных законов социалистического государства с течением времени станет общей привычкой. Например, закон о дисциплине труда так внедрится в сознание людей, что всякое его нарушение будет рассматриваться общественным мнением, как человеческая аморальность, и это общественное мнение будет давить сильнее, чем теперешний писанный закон»¹. Коллектив способствует формированию высоких моральных качеств человека, выдвигая перед ним определенные требования и контролируя все стороны его жизни.

Иногда еще встречается мнение, что воспитание трудящихся — дело партийной, комсомольской и профсоюзной организаций, а задача производственного коллектива — добиваться выполнения производственного плана. Такой отрыв хозяйственной деятельности от воспитательной базируется на том, что сохранилось еще убеждение, будто поведение человека прямо вытекает из тех идей, которые он черпает в книгах и беседах. Однако в беседах и книгах о чертах личности социалистического общества человек получает только знания о том, каким он должен быть. И он, действительно, станет таковым, если требования коллектива, в котором он находится, будут соответствовать положениям, усвоенным из бесед и книг.

Знания и убеждения вовсе не тождественны. Знание — это система сложившихся у человека понятий об окружающем мире, а убеждение — такое знание, которое стало точкой зрения личности в ее отношении к труду, людям и всем явлениям действительности. Убеждение является постоянным принципом поведения личности в различных жизненных ситуациях. Знание принципов коммунистической морали превращается в убеждение только в коллективе в процессе труда. «Воспитание коммунистической молодежи должно состоять не в том, что ей преподносят всякие усладительные речи и правила о нравственности. Не в этом состоит воспитание... В основе коммунистической нравственности лежит борьба за укрепление и завершение коммунизма»². Таким образом, формирование личности — сложный процесс, который происходит под воздействием всей социальной среды, где немалую роль играет непосредственный трудовой коллектив. Человек постепенно усваивает оценки и требования коллектива, делая их своими собственными убеждениями и жизненными принципами.

Однако возможности воздействия коллектива на человека определяются не только особенностями коллектива, но зависят от человека. Чем лучше человек подготовлен профессионально, чем выше его культурный уровень, чем он серьезнее и сознательнее, тем критичнее относится к окружающей обстановке, тем

¹ М. И. Калинин. Вопросы советского строительства. М., 1958, стр. 668.

² В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 41, стр. 313.

менее склонен к автоматическому подражанию. Такой человек серьезно относится к своему жизненному пути, легко воспринимает все положительное, способствующее развитию, и мало восприимчив к отрицательному. К. Маркс писал, что «только в коллективе индивид получает средства, дающие ему возможность всестороннего развития своих задатков»¹. Перед каждым производственным коллективом стоят определенные задачи, цель его — выполнить эти задачи при самом хорошем качестве. Это связано не только с освоением уже достигнутых уровней в развитии техники, а также с созданием новой техники. Каждый член коллектива стремится внести свою долю в общее дело, но его инициатива возрастает, если он находит отклик у товарищей по работе, если его предложениями не пренебрегают в коллективе. Такое отношение укрепляет веру человека в собственные возможности, направляет его на расширение своих знаний, формирует психологию коллективизма.

В воспитании личной ответственности человека за общее дело особенно большую роль играет осознание того, что труд его вложен в общее дело, что своим трудом человек помог выполнить возложенную на всех работу. Если коллектив поддерживает и одобряет всякую разумную инициативу, то в нем создается атмосфера взаимного доверия и уважения, а уважение отдельных работников к коллективу возрастает.

Большое значение в формировании личности имеет и то, что в сложившемся коллективе все поступки человека, его труд, отношение к другим людям находятся под постоянным контролем. Это обязывает каждого труженика критически относиться к своим знаниям и характеру отношений с другими людьми. Так в хорошем, дружном коллективе происходит обогащение работающих бок о бок людей, создаются условия для воспитания творческих личностей, для которых интересы коллектива — их личные интересы.

При изучении влияния коллектива на личность необходимо учитывать и то, в какой степени данный коллектив нравится личности. Это определяется в первую очередь тем, какую роль играет этот человек в коллективе, удовлетворяет ли его самого роль, отводящаяся ему. Если положение, занятое человеком его не удовлетворяет, т. е. сам он считает, что может делать большее, что его недостаточно ценят, то, хотя оценка коллектива со стороны личности носит субъективный характер, тем не менее личность будет недовольна совместно работающими людьми и не будет делать все возможное для выполнения задач, стоящих перед коллективом. Иначе обстоит дело, когда место, отведенное человеку в коллективе, удовлетворяет его, когда он считает, что коллектив отмечает его положительные качества, его стремление работать в полную силу.

¹ К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., т. 3, стр. 75.

В этих условиях человек чувствует себя на месте, активно содействует всей деятельности коллектива, нужды и интересы которого он считает своими. Однако этого еще недостаточно для того, чтобы человек действительно ценил данный коллектив. Для человека социалистического общества большое значение имеют возможности его развития и совершенствования. Это ясно осознается сейчас основной массой трудящихся. Поэтому настоящее удовлетворение личности дает только тот коллектив, который открывает перед ней перспективы ее дальнейшего роста. Если у человека нет перспектив к развитию и повышению своей квалификации, то удовлетворения коллективом не возникнет, человек стремится работать там, где такие перспективы для него существуют. Анализ показывает, что одной из наиболее распространенных причин перехода работников с одной работы на другую является отсутствие на прежнем месте возможности повышать квалификацию, учиться, проявлять инициативу.

Один и тот же коллектив получает разную оценку у его членов. Хороший коллектив может быть низко оценен человеком, который стоит от него в стороне, мало принимает участия в общественной жизни, тогда ему чужды интересы коллектива. Если человек не вложил в формирование коллектива ни одной частицы своих сил и энергии, то и ценить его он не может. С другой стороны, люди, занимающиеся общественной деятельностью, склонны даже в слабом коллективе находить хорошее, поскольку он является их детищем, они видят в нем результаты своего труда, поэтому коллектив им дорог, у них возникает привязанность к нему. Имеет значение для оценки коллектива и длительность пребывания в нем. Чем дольше индивид пребывает в коллективе, тем больше привыкает к нему. Человек, удовлетворенный своей ролью в коллективе и перспективой своего дальнейшего пребывания в нем, доброжелательно настроен по отношению к коллективу, а тот, кто неудовлетворен местом в коллективе и не видит путей для изменения своего положения, все более склонен отмечать недостатки коллектива и даже преувеличивать их.

При рассмотрении проблемы «коллектив и личность» нельзя ограничиться только изучением влияния коллектива на личность. Их отношения носят диалектический характер, так как личность в свою очередь оказывает на коллектив существенное влияние, выражающееся в том, что личность может повлиять на общественное мнение коллектива, изменить его настроение или вызвать ту или иную реакцию на явления внутриколлективной жизни. Особенно это возможно при условии, когда коллектив хорошо известен человеку и он знает, какими методами нужно добиться желаемого результата. Естественно, что в успехе может быть уверен только авторитетный и уважаемый человек, к мнению которого обычно прислушиваются, с которым считаются товарищи по работе. В хорошем коллективе при совпадении официальной и неофициальной структур руководству и активу

принадлежит решающая роль в формировании коллектива и его общественного мнения. Если же официальная и неофициальная структура не совпадают, может случиться, что руководство не является наиболее авторитетным и пользующимся общим доверием. В такой ситуации большое влияние могут оказывать другие члены коллектива. Перед руководством в подобных случаях стоят трудные задачи в организации жизни и деятельности коллектива и воспитания его членов.

Все другие члены коллектива тоже оказывают на него различное влияние, поскольку сила коллектива и его творческие возможности зависят от всех входящих в него индивидов. Каждый человек, с одной стороны, вносит свой вклад в формирование общественного мнения, привычек и традиций коллектива и, с другой стороны, только при концентрировании всех возможностей и умений членов коллектива он в состоянии выполнить стоящие перед ним задачи и в сфере производства и во всех других областях.

В целом развитие личности есть диалектический процесс, в котором общество определяет ее развитие не прямо и непосредственно, а через производственный коллектив и множество групп, в которых человек общается с другими людьми. При этом сам человек не предстает перед ними, как «чистая доска», на которой каждый пишет, что может. Каждый человек имеет собственный предыдущий опыт, сформированное в разной степени мировоззрение, определенный круг интересов и требований, предъявляемых им к жизни, а также определенный уровень образования, знаний, умения и навыков. Поэтому воздействие коллектива человек воспринимает индивидуально, преломляя его в своем сознании сообразно своим взглядам и интересам. При этом не исключена возможность, что в результате воздействия на личность со стороны коллектива возникает противоречие между сложившимися ранее взглядами личности и новыми требованиями коллектива. Такое противоречие может даже привести к конфликту, но при условии здорового коллектива он разрешается в интересах коллектива и личности.

Развитие личности есть процесс преломления внешних воздействий через внутренние особенности личности; но сами внутренние особенности личности развиваются под воздействием внешних условий, в результате взаимодействия индивида с различными сторонами действительности, воспитывающими в человеке особенные черты его облика. Выполнение личностью в коллективе различных функций ставит ее в различное положение к другим людям. Это рождает разнообразие отношений человека к другим членам коллектива. На такой основе складывается весь сложный облик человеческой личности. Чем богаче связи личности с миром, чем более они разнохарактерны, тем богаче личность, тем шире круг ее интересов.