

ТЕХНИКА

ПОДПИСНАЯ НАУЧНО-ПОПУЛЯРНАЯ СЕРИЯ



1991/2

Н. Петров

О ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА



ЗНАНИЕ

НОВОЕ В ЖИЗНИ, НАУКЕ, ТЕХНИКЕ

ПОДПИСНАЯ НАУЧНО-ПОПУЛЯРНАЯ СЕРИЯ

Новое
в жизни,
науке,
технике

ТЕХНИКА
№ 2

Издается
ежемесячно
с 1961 г.

В ЭТОМ НОМЕРЕ

Н.И. ПЕТРОВ

**О ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
ТРУДА**

Издательство "Знание"

Москва 1991

РЕДКОЛЛЕГИЯ

К.В.Фролов,
академик (председатель)

А.И.Аристов,
кандидат технических наук

Б.М.Базров,
доктор технических наук, профессор

Г.В.Веников,
кандидат технических наук

Л.И.Волчкович,
доктор технических наук, профессор

Ю.Т.Гринь,
доктор физико-математических наук

В.А.Данилычев,
доктор физико-математических наук

В.Я.Зайцев,
доктор технических наук, профессор

Е.П.Попов,
член-корреспондент АН СССР

Р.А.Чаянов,
начальник отдела ГКНТ

К.Ю.Чириков,
кандидат технических наук

Давайте переоденем короля в рабочие одежды

Есть такой анекдот — настолько старый, что многие его, наверное, давно и забыли.

Один человек спрашивает другого:

— Ты что вот уже целый месяц в неглаженных брюках ходишь? И рубашка тоже неглаженная, словно ее жевали...

— Знаешь, боюсь утюг включать... А ну как из него тоже — все о производительности труда да о производительности труда...

Что верно, то верно: на протяжении десятилетий тема повышения производительности труда была главной, находящейся абсолютно вне конкуренции в радио- и телепередачах, в газетах и журналах. Что ни день все новые рекорды и почины, все новые “успехи трудящихся в борьбе за рост производительности труда”.

Но странное дело — рекорды множились, в последователи трудовых починов записывалась едва ли не вся страна, а жизнь не становилась лучше. Товаров в магазинах становилось все меньше, качество их ухудшалось... Много, правда, списывалось на “капиталистическое” окружение, на необходимость крепить и множить обороноспособность страны. Но вот заковыка — рекордов в производительности становилось все больше, а... куда же все девалось? И действительно ли этот показатель — производительность труда, которому так много внимания уделяла пропаганда, так уж важен для “победы нового общественного строя”, для роста народного благосостояния, коль скоро его воздействис на этот “рост” ничтожно? Этими вопросами нельзя было не задаваться прежде, нельзя и сейчас, хотя утюг ныне можно включать без опаски: тему роста производительности труда вытеснили куда более интересные: парламентские дискуссии, национальный вопрос, программы оздоровления экономики, в которых, заметим попутно (а в последующих главах и остановимся на

этом подробно), вопросы собственно повышения производительности труда занимают куда какое скромное место.

**Самое важное,
самое главное,
самое непроработанное**

Кажется, с молоком матери впитали мы это: "...производительность труда, это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя... Коммунизм есть высшая, против капиталистической, производительность труда добровольных, сознательных, объединенных, использующих передовую технику рабочих" (Л е н и н В. И. — ПСС. — Т. 39. — С.21 — 22). Чеканный ленинский стиль и почти что стихотворный ритм легко запоминаются, не вызывают ни малейших вопросов, покоряют безупречной правильностью. Ну как кирпичная стена, где что ни слово — кирпич, подогнанный, уложенный рядом с другими словами-кирпичами в безупречные, прочно сцементированные ряды.

Но сегодня далеко не производительность труда — самое главное для получения ответа на вопрос, какой строй прогрессивнее, разумнее, человечнее. В тридцатые годы, когда еще были живы многие высококвалифицированные рабочие и специалисты старой закалки, когда на строящиеся Уралмаш, Первый ГПЗ, Горьковский автомобильный, Сталинградский тракторный в обмен на русский хлеб и пушнину, картины Эрмитажа шли вполне современные станки и оборудование, у нас был исторический шанс сравняться с Западом и даже обогнать его по производительности труда. Так неужели же стали бы мы жить лучше?

И вот что интересно: хотя о производительности труда у нас исписаны, наверное, миллиарды страниц и тысячи томов, хотя приведенная выше ленинская цитата многократно использована в каждом из них, вопрос о том, что же такое производительность труда, едва ли не самый слабо проработанный во всем наследии классиков марксизма. Дав в вышедшей летом 1918 года брошюре "Великий почин" краткое определение роли и значения фактора повышения производительности труда в социалистическом строительстве, Ленин практически не возвращается к теме

“всю оставшуюся жизнь”. Тщетно искать в его работах анализ того, как и за счет чего надо повышать производительность труда при социализме и чем, собственно говоря, путь к этой цели в социалистическом государстве отличается от решения проблемы в рамках капиталистической системы хозяйства. Похоже, что его совершенно не интересовали проблемы мотивации труда, его эффективного стимулирования. Наоборот, Ленину и его единомышленникам казалось, что сам факт перемены власти, перехода орудий и средств производства в руки трудящихся есть стимул к громадному и притом совершенно бескорыстному, абсолютно альтруистическому росту производительности.

...Суд истории — жестокий суд. Он много жестче и бескомпромиссней людского, а возможно, и божьего суда. Всемирно-исторического поворота не произошло. Субботники выродились в жалкую весеннюю толкучку группок людей на неприбранных скверах, в замусоренных дворах. Не получилось героизма — редко кто из участников субботников не ощущал стыд за участие в недостойном спектакле, призванном гальванизовать даже не труп, а давно истлевшего покойника — светлую утопическую мечту о коммунистическом труде. И громадного повышения производительности труда не получилось: где-то ироничные, а где-то озлобленные, оторванные ради бредового спектакля в субботний день от семьи люди работали в десятки раз менее интенсивно, чем профессионалы-дворники, и в сотни раз менее эффективно, чем уборочные механизмы, созданные “отсталой” капиталистической системой.

Кстати, гораздо осторожнее В. И. Ленина в вопросах оценки роли и места производительности труда в хозяйственной жизни общества был К.Маркс. Он не только избегал “гениальных формулировок”, но, напротив, всячески подчеркивал многомерность и многоплановость этого показателя. Похоже, подспудно он чувствовал, что время внесет существенные коррективы в толкование термина, что проблема роста производительности гораздо сложнее, чем может показаться на первый взгляд, и ее решение зависит не только от социального строя, но и от множества других факторов. Об этом, в частности, свидетельствует следующее его высказывание: “Производительная сила труда определяется разнообразными обстоятельствами, между прочим средней степенью искусства рабочего, уровнем развития науки и степенью ее технологического применения, общественной комбинацией производственного процесса,

размерами и эффективностью средств производства, природными условиями“ (М а р к с К., Э н г е л ь с Ф. — Соч. — Т. 23. — С. 48 .

...Если бы автор ставил задачу написать некую академическую работу, в которой показатель производительности труда, а также роль этого показателя в современной системе хозяйствования подвергались бы всесоюзному анализу, то он должен был бы быть благодарен Марксу уже за то, что своей цитатой он дал автору отличный план книги. Первый раздел — об “искусстве рабочего“, т. е. о роли личного мастерства в повышении производительности труда, второй раздел — “наука и производительность труда“, третий — роль “технологического фактора“ — и так далее. Но данная работа, как она замышлялась, сугубо прикладная; она о том, как понимать показатель производительности труда, какая роль ему отводится в нарождающейся в нашей стране рыночной экономике. Из того, что за 73 года с лишним советской власти мы не достигли “высшей против капиталистической“ производительности труда, прямо следует, что к этой цели мы шли “другим путем“, и это явно не тот путь, каким нужно было идти. Лишь сейчас мы вступаем на правильную дорогу, и есть повод порассуждать, какой она должна быть. Но не только об этом. Поставив в свое время эту цель — повторим ее еще раз — достижение высшей против капиталистической производительности труда, мы сам этот термин — производительность труда — трактовали в ряде случаев неправильно, слишком узко, примитивно. Иначе говоря, поставив перед собой цель, стремясь к ее достижению, мы не обозначили ее достаточно четко и определенно. Причем, как сейчас становится все более очевидным, сделано это было не без умысла.

Что в числителе?

Что в знаменателе?

Вот эпизод из моего журналистского прошлого. Технический кабинет на большом часовом заводе. На стенах — всевозможные таблицы и графики, характеризующие производственную деятельность коллектива за ряд лет. Налицо явный, относительно спокойный и ровный рост. Устремляется вверх кривая роста объема производства в натуральных показателях: каждый год завод изготов-

ляет на несколько десятков тысяч часов больше, чем в предыдущем. Медленно ползет вниз кривая “численность рекламаций” — дела с качеством продукции явно улучшаются. А вот кривая роста производительности труда, тоже поначалу полого, как бы несколько лениво ползущая вверх, вдруг в одном каком-то году, то ли 1975, то ли 1977, сейчас уж не помню, дает резкий “зубец” вверх. И какой, тогда производительность труда на заводе чуть ли не в одночасье повысилась в пять раз! Потом, правда, вернулась опять в относительно спокойное русло. Что за чудо произошло в том памятном для коллектива году? Какая сила заставила людей трудиться в пять раз интенсивнее обычного?

— Никакого года не было. И интенсивность труда была нормальной, — пояснил директор завода. — Просто в том году вдруг стал расти спрос на золотые вещи. И государство решило этим воспользоваться: нам выделили изрядное количество золота для изготовления корпусов часов. “Золотой бум” продолжался всего несколько месяцев. Но он действительно позволил нам в том году установить рекорд производительности труда.

Видите, как все просто? Количественный выпуск часов вырос на доли процента. А объем производства и вместе с ним производительность труда, благодаря использованию в производстве дорогого золота вместо традиционной стали, возросли многократно. И для установления рекордов производительности не надо было модернизировать производство, изыскивать резервы, внедрять новейшие технологии. Но невольно возникает вопрос, что это за показатель, которым можно так манипулировать, который так сильно зависит от привнесенных факторов? Величина показателя “производительность труда”, выходит, не так уж и зависит собственно от труда?

Показатель “производительность труда”, во-первых, крайне недостоверен, а во-вторых, им легко манипулировать, “подгонять” к политическим потребностям, к амбициям руководителей отраслей, экономики в целом, государства. Вспомним, что говорилось в экономической литературе в “позднешхрущевское время”. Если верить печати того периода, уже к началу шестидесятых годов по уровню производительности труда СССР уже обогнал главные капиталистические страны Европы и значительно уменьшил разрыв с США. Уже в 1961 году, как тогда утверждалось,

производительность труда рабочих в промышленности СССР составляла 40 — 50% от уровня производительности труда в промышленности США.)

Туфта в оценке прошлого порождает туфту и в прогнозах на будущее. Программа партии, утвержденная XXII съездом КПСС, поставила перед народом задачу: в течение 1961 — 1970 гг. обеспечить рост годовой производительности труда более чем в 2 раза, а за период с 1961 по 1980 г. — в 4 — 4,5 раза.

Примерно в те же годы, когда впервые приоткрылись “щелочки” в “железном занавесе”, у нас появились серьезные переводные работы западных экономистов, а также наши исследования новейших тенденций в экономике США, Западной Европы, Японии. Но наших экономистов, политиков, составителей долгосрочных планов ничуть не беспокоило, не насторожило, что там, на Западе, проблемы роста производительности труда как бы вообще не существовало. Нет, показатель такой был, он фигурировал в отчетах фирм и корпораций, но был как бы рабочим, вспомогательным, не основным. Вот проблемы воспроизводства конечного продукта, налоговой политики, качества обсуждались, а производительности труда — нет. В то время как мы подсчитывали, на сколько рублей советский рабочий произвел продукции за месяц, смену, час, и радовались приросту выработки на каждый рубль, экономистов и менеджеров там, за бугром, интересовал вообще очень странный вопрос: а что может купить рабочий за деньги, заработанные в месяц, смену, час. И представьте себе, там тоже радовались тому, что купить на заработанное, допустим, за час можно было все больше и больше. Рост производительности труда оборачивался ростом зарплаток, повышением покупательной способности населения, ускорением оборачиваемости постоянно работающей денежной единицы, приумножением и частного капитала, и общественного богатства страны.

Но и тогда, в 60-е годы, и сейчас далеко не всем экономистам ясно: рост производительности труда важен не сам по себе, а исключительно с позиций того, что этот рост дает тем, кто трудится, какова реальная отдача от роста производительности для тех, кто производит.

Чтобы купить 1 кг говядины, советский рабочий-автомобилестроитель должен затратить 1 час 29,8 минуты, американский — 13 минут, немецкий — 1 час 6 минут, китайский — 1 час 15 минут, малаец — 2 часа 47 минут.

Вдумчивый читатель, вооружившись справочными, статистическими материалами, сделает выводы и о совершенстве хозяйственного механизма, и аппарата управления в разных странах, и о мере разорительности и целесообразности того или иного военного бюджета, и о мере эксплуатации работника все равно кем — государством ли, капиталистом ли. Но иллюзий в главном такие сопоставления не вызывают: мы работаем хуже, с меньшей реальной отдачей, чем американцы, немцы, китайцы и почти так, как малайцы. Термин “реальная отдача” (в дальнейшем в этой работе он будет встречаться довольно часто) здесь употреблен не случайно — он все же более уместен и более точно отражает существо дела. Ибо включает в себя такие понятия, как качество, новизна, полезность произведенного. Ведь каждый знает, что американец, японец не только трудятся более интенсивно, но и продукцию изготавливают более высококачественную.

Отсюда прямо следует, что ныне проблема повышения производительности труда более всего нуждается в непредвзятости, не скованном какими-либо догмами и цитатами, нетрадиционном подходе.

Законы, не подвластные властям

Тщетно искать сейчас в нашей экономической литературе так распространенные еще десятилетие-полтора назад сопоставления с 1913 годом — они исчезли еще раньше, чем началась перестройка. Однако еще в середине прошлого десятилетия такие сопоставления были непременным атрибутом любой практически книги о нашей экономике.

Но что проку в росте производительности труда, например, в сельском хозяйстве, если полки магазинов уже тогда, в 1976 году, скуднели месяц от месяца, все новые и новые поля зарастали кустарником и бурьяном и все новые деревни приходили в запустение и в разорение, увеличивались закупки зерна за рубежом...

Не возьму на себя смелость поучать, каким должен бы быть этот рост: может быть, всего двухкратным при условии сохранения традиционного уклада в российской деревне, но скорее всего двадцати-тридцатикратным при условии, если бы она вступила на путь создания крупных

высокоомеханизированных фермерских хозяйств. Не так важна сама по себе цифра, характеризующая рост производительности труда в сельском хозяйстве, как важна мера удовлетворения этой отраслью потребностей страны. А с этим, как мы видим, при великолепнейших цифрах роста производительности труда в сравнении с 1913 годом дела обстоят хуже некуда...

Еще критичнее мы должны отнестись к аж девятнадцатикратному росту часовой производительности на железнодорожном транспорте. Чуть ли не еженедельные сообщения о крупнейших авариях, о том, что железные дороги “захлебываются”, не справляются с ростом объемов перевозок, воистину панические сигналы со станций и магистралей о невероятной изношенности, устарелости подвижного состава и путевого хозяйства — это все прямые результаты взятого еще десятилетие назад курса на рост производительности труда на транспорте. Что же мы имеем в результате реализации этого курса?

Засыпают прямо за контроллерами машинисты электропоездов, действительно работающие куда интенсивнее зарубежных коллег. На пределе физических возможностей трудятся диспетчеры и линейный персонал узловых и сортировочных станций — отсюда ошибки в составлении маршрутов, распределении потоков грузов. Не успевают приводить в порядок пути в крохотные “окна” между потоками поездов ремонтники. Огромными убытками для страны оборачивается многократный рост производительности, а точнее говоря, сверхинтенсивная эксплуатация техники и людей на транспорте.

И при всем этом железнодорожники переживают еще не худшие времена. Погоня за ростом производительности труда в этой отрасли приняла в двадцатые и тридцатые годы крайне уродливые, страшные формы. Грамотные, знающие, образованные специалисты, рискнувшие указать на пагубность курса на сверхэксплуатацию техники, немедленно зачислялись в так называемые предельщики, что было синонимом “вредитель”, и в лучшем случае становились обитателями “архипелага ГУЛАГ”, а чаще расстреливались — стать предельщиком означало в те годы совершить очень большой грех, допустить святотатство по отношению к марксистско-ленинско-сталинской религии.

Борьба с предельщиками, а она велась не только на транспорте, была частным случаем более широкого явления, включавшего в себя борьбу с генетикой, лженаукой кибернетикой, бессмысленный поворот рек, попытки изме-

нить климат и вообще природную карту страны. Похоже, что наши безумные вожди в силу, с одной стороны, вопиющей безграмотности, а с другой — крайней религиозности и безграничной веры в Учение вообще пытались отрицать законы природы, и к проблеме роста производительности труда это имело самое прямое отношение. Тщетно было убеждать вооруженного “маузером” директора завода, что дальнейшее повышение скорости станка приведет к тому, что резец “увязнет” в расплавленном металле детали, что закипит смазка в подшипниках и т. д. и что тут уж ничего не поделаешь — таковы физические константы, законы природы. Нарваться в ответ на хамский окрик или зуботычину со стороны “красного директора” с двухклассным образованием было для “спеца” еще не самым плохим исходом спора. И он же, “спец”, чаще всего отправлялся на “Беломорстрой”, когда его предостережения сбывались и купленные за валюту станки в результате грубейших нарушений норм и правил эксплуатации превращались в металлолом.

Вчитайтесь в очерки тридцатых годов о строительстве Сталинградского тракторного или Магнитки. Какой поступок считался самым доблестным, самым геройским? Это когда иностранный инженер, приехавший, чтобы помочь наладить и пустить оборудование, предостерегает “токаря Иванова” от того, чтобы тот не превышал производительность станка в десять раз. И когда “токарь Иванов”, не слушаясь совета иностранца, перекрывает-таки производительность и не в десять, а в двадцать раз, озадаченный гость из-за рубежа с восторгом жмет ему руку и говорит, что “наши американские рабочие на такое никогда не пойдут”... Что случалось со станком через неделю-другую работы в рекордном режиме, об этом, понятно, не сообщалось...

Не думаю, чтобы иностранные специалисты не знали или по крайней мере не догадывались о причинах такого подхода. Тем более они — эти причины — не были тайной для советологов тех и последующих лет, изучавших принципы функционирования нашего государства. Да и для мало-мальски образованной части нашего общества истоки вранья в печати о невиданном энтузиазме и примерах прямо-таки фантастического роста производительности труда были секретом Полишинеля. Новой власти, не имеющей реальной опоры в обществе, не принятой подавляющим большинством общества, важны были свидетельства, что все больше людей безгранично верят новой вла-

сти и потому стремятся работать все интенсивнее и производительней. Производительность труда из категории экономической стала категорией политической, важнейшим фактором большой политики. Сталин вечером смотрел во МХАТе “Дни Турбиных”, а утром читал газеты с бесчисленными репортажами о трудовых успехах, репортажи о немыслимых рекордах, огромном превышении нормативных уровней производительности труда, одержанных стахановцами. В спектакле шла речь о том, как дворяне, убедившись в бесспорных преимуществах советской власти и коммунистической идеологии, безоговорочно принимали их, в газетах — как то же самое делали рабочие.

Автор этих строк много лет проработал в большой центральной газете. Как и любой из моих коллег, сотни, а то и тысячи раз доводилось переживать стандартный эпизод: “вышестоящий” редактор либо цензор вычеркивает из корреспонденции, репортажа критические фразы, а то и целые абзацы. Аргументам, что критика трижды проверена и перепроверена, что правда призвана искоренить зло, исправить недостатки, тут же противопоставляется контраргумент — единственный, зато “железный” — “Что о нас скажут за границей?”. Сейчас-то известно, что не забота об авторитете Отечества стояла за этим контраргументом, а единственное — “шкурный интерес”, боязнь чиновников потерять “кресло” — власть и привилегии.

Десятилетиями не прекращавшаяся трескотня вокруг в значительной степени мнимого, придуманного роста производительности труда, когда, казалось, не только радиорепродуктор, но и утюг заталдычит о бесчисленных “трудовых рекордах”, имела многие цели: “уверить” за границу в поддержке абсолютной массой трудящихся всего, что делается в стране, “ублажить” и тоже обмануть давно оторвавшееся от жизни начальство, что единственное, к чему стремятся “подданные”, — это не щадя живота своего работать на благо Отечества, а также обмануть и нас с вами — рядовых тружеников, которые, с одной стороны, видели вокруг примеры равнодушия, бесхозяйственности, унылого подневольного труда, а с другой стороны, ежедневно читали, что где-то работают по-другому — поударному, с энтузиазмом. Поди проверь, что это не так. А ну-ка давайте признаемся себе: даже смотря на явно придуманную жизнь в фильме “Кубанские казаки”, у нас — тогдашних зрителей картины — все же шевелился в душе червь сомнения: а вдруг есть в стране деревни и колхозы, где живут так — легко, красиво и зажиточно.

Но ни законы физики, ни законы общественной жизни нельзя ни отменить, ни обмануть, как нельзя “отменить” кибернетику или генетику — а ведь предпринимались такие фантазмагорические попытки. То, что за “лукавыми цифрами” сверх высоких темпов роста производительности труда ничего или почти ничего не стоит, рано или поздно должно было открыться, и сегодня миллионы людей задают себе вопрос: так какова истинная цена этих темпов, да и самого показателя тоже? И если погоня за ростом производительности труда не дала конкретных народнохозяйственных результатов — а современное состояние экономики убедительнейшее тому доказательство, — то стоит ли вообще принимать его во внимание?

Чтобы ответить на этот вопрос, зададимся еще одним: а как относиться к показателю валовой продукции — еще более скомпрометированному и раскритикованному? Увы, пользоваться этим показателем придется во многих случаях и в дальнейшем — ничего лучшего пока не придумано. Вот только фетишизировать этот показатель, объявлять его основным, исходным для расчетов, главным в планировании, не нужно — надо “поставить его на свое место” в ряду других показателей планирования и статистической отчетности.

То же самое надо сделать в отношении показателя “производительность труда”. Никакой он не главный и не основной — это надо заявить со всей определенностью. А в наших конкретных сегодняшних условиях куда главнее и важнее показатели качества, конкурентоспособности продукции. Какой бы высокой ни была производительность труда в отраслях нашей экономики, она — экономика — никогда не будет признана эффективной и здоровой, если не наладит выпуск изделий на современном мировом уровне. Да и ленинский тезис о “победе” в соревновании с другими экономическими системами тоже, увы, не вписывается в современную систему взглядов. Не о победе надо говорить, а о том, чтобы найти и занять достойное место в мировой экономической системе. Это куда более разумная цель, которую должно ставить перед собой подлинно здоровое, а точнее здравомыслящее, общество.

Так что же, выходит, что “король голый”, — так выглядит без пропагандистских доспехов и без мантий из цитат классиков показатель “производительность труда”? Вовсе нет — это нужный в планировании, статистике, текущем хозяйствовании показатель. Но “одежды короля” — более скромные, рабочие. Работать лучше, повы-

шать производительность труда нужно. Но производительность реальную, не “липовую”, гармонию, сочетающуюся к тому же с улучшением других показателей хозяйствования, нацеленную на решения главной задачи — улучшения жизни народа.

Выдвигая, таким образом, задачу “отмывания” показателя производительности труда от всего наносного, прежде всего от чрезмерной политизации, мы не можем не задаваться вопросом: а каковы реальные составляющие этого показателя, за что должны браться в первую очередь трудовые коллективы и хозяйственные руководители, поставившие целью добиться фактического роста производительности — такого, который благотворно сказался бы на решении социально-экономических проблем в рамках рыночной экономики? Таких важнейших составляющих по меньшей мере три — о них и пойдет речь в этой работе. Это, во-первых, научно-технический прогресс, во-вторых, совершенствование организации производства и труда и, в-третьих, так называемый человеческий фактор — комплекс этических и нравственных проблем и прежде всего формирование цивилизованного отношения к труду.) Подробно об этих факторах — в следующих главах.

Не рационализация, а электронизация

Кто получал от государства 20 тыс.руб. — отзовитесь! Собственно говоря, никто никогда не отрицал, что именно техника есть главный рычаг и ускоритель роста производительности труда. На это, в частности, классики марксизма указывали неоднократно. Они правильно заметили, что ускорение роста производительности труда началось с переходом от ручных орудий к машинам. И у нас тоже многократно декларировалось, что технический прогресс и производительность труда неразделимы, что только в опоре на современную технику можно добиться существенно-го роста выработки.

Однако безусловно правильный тезис этот на протяжении многих лет на практике фактически отрицался. Во главу угла решения задачи повышения производительности труда ставилась некая эфемерная, якобы одному социализму присущая субстанция — “энтузиазм масс”. Кому

неизвестны кадры кинохроники: на строительстве Днепрогэса десятки, сотни рабочих в сапогах, взявшись за плечи, приплясывают, уминая бетонную массу. Приплясывают все быстрее и быстрее, ибо к этому призывают оставшиеся за кадром плакаты и лозунги, ратующие за рост производительности труда. И эти кадры, сопровождаемые бодрым дикторским текстом, распространялись по всему миру, призванные убедить мир в преимуществах социализма!.

Боюсь, что над ними смеялись во всем мире уже тогда, в тридцатые годы... Когда в развитых капиталистических странах в цехах заводов уже ставились на поток экскаваторы и бетономешалки, электровибраторы и разнообразнейший механизированный ручной инструмент. И если бы на экране появились такие механизмы, рожденные в институтах, конструкторских бюро и на заводах первого в мире социалистического государства, — вот это бы и было лучшей агитацией за социализм. Но в те годы государство предпочитало затевать трагические политические процессы над создателями новой техники — инженерами и учеными, заполнять ими концлагеря “архипелага ГУЛАГ” и “шарашки”.

Собственно говоря, в течение какого-то довольно продолжительного времени “социалистическое” государство даже и не нуждалось ни в росте производительности труда, ни в его техническом обеспечении. Армия промышленных рабочих подпитывалась мощными потоками бегущих из разоряемой, вконец “заколлективизированной” деревни, изрядная часть программы индустриализации выполнялась за счет рабского труда политзаключенных. Наши хозяйственные планы в первые полтора-два десятилетия советской власти реализовывались в основном за счет роста, образно говоря, количества труда, а отнюдь не за счет улучшения его качества. “Жареный пстух” клюнул тогдашних руководителей, только когда техническое отставание наших предприятий стало уж слишком заметным и когда это техническое отставание грозило сказаться на качестве военной техники. А с этим руководителям нельзя было не считаться, ибо преступления против собственного народа и общемировых норм морали, ими совершенные, были столь велики, что у них никаких сомнений не оставалось относительно собственной судьбы в случае поражения в грядущей войне.

Вот тогда-то государство стало наконец поддерживать рационализаторов и изобретателей на производстве и — скрипя зубами — техническую интеллигенцию, со-

здателей новой высокопроизводительной техники. Однако поддержка эта на протяжении многих лет носила откровенно странный характер. Был взят курс на так называемое массовое изобретательство, все на тот же энтузиазм масс. Налицо была религиозная по сути вера в то, что новым коммунистическим богом избранный для перестройки мира рабочий класс, дружно, скопом взявшись за переделку, улучшение техники, совершит чудо — техническую революцию, которая повлечет за собой невиданный рост производительности труда. В постановлении ЦК ВКП(б) от 26 октября 1930 года “О положении массового изобретательства под углом его влияния на рационализацию производства” подчеркивалось, что “в период огромного роста социалистического строительства и творческой инициативы рабочего класса исключительное значение приобретает массовое (подчеркнуто нами. — *Н.П.*) изобретательство как одна из важнейших форм непосредственного участия рабочих в социалистической рационализации производства”.

Тогда же, в начале тридцатых годов, был отменен очень неплохой, кстати, Закон 1924 года об изобретательстве, основанный на патентной системе и поощрявший прежде всего авторов крупных, высокоэффективных технических новинок, но, увы, приспособенный к условиям производства с участием частных предпринимателей, которых уже в период первой пятилетки в стране фактически не осталось. Вместо него 9 апреля 1931 года ЦИК и ВНК СССР утвердили Положение об изобретениях и технических усовершенствованиях, которое создавало условия, “поощряющие (опять же. — *Н.П.*) массовое изобретательство”.

15 января 1932 года состоялся первый Всесоюзный съезд общества изобретателей. Выступивший на нем заведующий агитмассовым отделом ЦК Г.Д.Лаптев (“первые лица” страны, за исключением М.И.Калинина, в съезде не участвовали, что само по себе говорит о многом по части отношения к технике руководителей партии и государства) заявил, что партия видит в изобретателях самый передовой авангард рабочего класса. Съезд выразил уверенность, что “изобретательское движение в ближайшее время вырастет в многомиллионную (!!! — подчеркнуто нами. — *Н.П.*), непобедимую армию революционеров — творцов социалистического общества”.

Ну, полуграмотным в своей основной массе “рабочим-новаторам”, оглушенным к тому же славословием в их

честь, можно простить святую веру в то, что усилия многомиллионных масс смогут совершить техническую революцию. Но вот Горький, много проживший в Европе и, несомненно, знакомый с европейским подходом к технико-экономическим проблемам... И он включается в общий хор и пишет в начале тридцатых годов изобретателям, рабочим Тульского краснознаменного завода: "Лично меня изумляет, радует и внушает мне гордость именно разнообразие и широта технически революционного творчества рабочей мысли... Ваша роль, товарищи, — роль революционеров в области техники говорит о том, что рабочий — главнейшая и самая победоносная производительная сила среди сил природы и, не отрываясь от станка, от физического труда, он вполне способен соединить этот труд с интеллектуальной выдумкой".

Сейчас, с высоты прожитого опыта, и ни в коей мере не умаляя роль искреннего порыва многих действительно талантливых изобретателей из рабочих, мы можем сказать — подлинный переворот, по-настоящему резкий скачок в росте производительности труда мог быть достигнут за счет планомерной, целеустремленной работы коллективов ученых и инженеров по магистральным направлениям научно-технического прогресса, по пути создания принципиально новых технологий. Были бы предложены рабочими-новаторами такие решения? Нет, таких решений не было.

Опять же скажу: для своего времени заметным достижением были, например, автоматические линии слесаря Сталинградского тракторного завода И.Иночкина, полуавтоматы рабочего ленинградского завода имени И.И.Лепсе А.Порина — некоторые из них повышали производительность труда в 5 — 6 раз. Но все они базировались на имеющемся оборудовании, на известных технологиях. А где же прорывы в новые области техники?

Известна судьба тех, кто пытался совершить такие прорывы, — маршала Тухачевского, ратовавшего за высокоомеханизированную армию вместо "конницы Буденного", инженера Королева, предложившего строить ракеты вместо дальних бомбардировщиков, создателей первых реактивных самолетов, электронно-вычислительных машин. Крайне подозрительное, собственной тени боявшееся тогдашнее руководство страны, не способное в силу малограмотности оценить крупномасштабные технические новинки, на всякий случай "осаживало" наиболее талантливых изобретателей — а вдруг новое изобретение имеет целью

завести страну в тупик, спровоцировать на неоправданные расходы. Куда проще ведь объявить изобретателя “врагом народа”, чем разобраться в существовании его предложения, принять часть ответственности за судьбу новшества. Если дело не кончалось “отсидкой”, все равно много лет бедствовали, “пробивая” свои изобретения талантливые изобретатели — вспомним хотя бы судьбу роторных линий академика Л.Н.Кошкина, при всем своем громадном авторитете десятилетия убившего на внедрение этих линий за пределами оборонного комплекса.

О том, что вся экономическая система не была ориентирована на коренное повышение производительности труда за счет реализации принципиально новых технических идей, говорит такой факт. В соответствии с обновленным изобретательским законодательством максимальный размер вознаграждения за особо крупные изобретения равнялся 20 тыс.руб. И хотя само по себе это ограничение трудно признать справедливым, ибо оно как бы уравнивало в правах на поощрение людей, чьи работы приносили эффект, равный сотням тысяч и сотням миллионов рублей в год, получить абсолютно “законные” 20 тыс. тоже было нелегко — говорят, что число таких людей можно пересчитать по пальцам. Нередко одна мысль о том, с какой волокитой, многолетней борьбой за свои права придется столкнуться, удерживала талантливых изобретателей — ученых и инженеров — от работы по коренным направлениям технического прогресса. Нужно сказать, что истоки подобной “скупости” были разными — иногда искреннее стремление недальновидных хозяйственников “сэкономить” таким образом средства на поощрение изобретателей, а чаще всякого рода амбиции, зависть, своеобразная обида на талантливых людей за то, что им подчас удавалось решить проблемы, над которыми бились целые институты. Суть дела это не меняет: система отторгала подлинные таланты, тормозя тем самым собственное продвижение вперед. Как с горечью говорилось тогда: мы обгоняем их по числу инженеров и ученых, они нас — по числу нобелевских лауреатов. Увы — соревнование было не в нашу пользу: миллионам новаторов так и не удалось сделать больше, чем немногочисленные нобелевские лауреаты, осуществившие прорывы по кардинальным направлениям науки и техники.

Курс — принципиально новые направления техники и технологии.

Сейчас очевидно: в официально провозглашенном

курсе на преимущественное развитие массового изобретательства было больше дешевого политиканства, чем государственной мудрости и здравого смысла. Коренное повышение производительности труда возможно и достижимо на базе принципиально новых технологий. Роль изобретательства и новаторства на цеховом уровне по-своему важна — в конце концов такое новаторство развивается и поощряется и на Западе — вспомним хотя бы знаменитые “кружки качества” в Японии и в других странах. Но погоды они и там не делают — массовая электронизация и роботизация производства, стремительное внедрение многочисленных новых материалов — результат деятельности не этих кружков, а мощных, прекрасно оснащенных исследовательских коллективов.

Не беремся назвать здесь все направления возможных технологических прорывов, обещающих резкое, во много раз повышение производительности труда — их многие десятки. Назовем некоторые, призванные убедить читателей в главном: совершенствование имеющегося оборудования, попытки повысить производительность труда за счет повышения скоростей резания металла, внедрения новых инструментов и приспособлений к действующим станкам, перепланировка и реконструкция цехов и участков себя исчерпали — за счет всего этого можно повысить производительность труда на доли процента, на несколько процентов. Но можно ли, скажем, усовершенствовать токарный станок, чтобы он стал давать в 50 раз больше деталей? Нет, конечно. Но можно на месте этого станка установить такой же по размерам агрегат, использующий лучевые способы обработки, иначе говоря, принципиально изменить технологию изготовления изделий — и пятидесятикратное повышение производительности труда будет достигнуто.

Не столь значителен выигрыш там, где вместо абразивных методов обработки деталей внедряется электрохимическая обработка, но и она почти удваивает производительность труда рабочих-шлифовщиков. Плюс существенное повышение чистоты поверхности, т.е. качества деталей. Кстати, это одно из немногих направлений технического прогресса, где мы добились относительных успехов: многие наши электроимпульсные станки лучше зарубежных, доля нашей страны в производстве оборудования такого рода составляет около 40%.

Нетрадиционный взгляд на технологические проблемы подчас помогает ставить на службу человеку такие физи-

ческие явления, которые испокон веков считались абсолютно бесполезными, а то и вредными. Так, вибрация долго была врагом большинства технических устройств, а сейчас ее удалось “приручить”, создать целый куст исключительно прогрессивных, высокопроизводительных вибрационных технологий. На базе этих технологий ныне осуществляется проходка сверхглубоких скважин, обогащаются минеральные руды, действует трубопроводный транспорт, перемещаются сыпучие грузы. На принципах вибрационного транспортирования разработаны насосы без трущихся частей, с помощью которых можно перекачивать не только жидкости, но и так называемые многофазные системы с твердыми включениями. В перспективе вибротехники — системы водоснабжения в городах и в сельской местности. Серьезным препятствием к внедрению вибрационных технологий долго было их вредное воздействие на людей, но сейчас уже разработаны вполне надежные устройства защиты от вредных последствий вибрации.

Один из самых крупных прорывов по части повышения производительности труда, одно из самых значительных достижений последних десятилетий в области принципиально новых технологий — создание, внедрение и использование автоматических роторных линий и роторных комплексов. Автоматическая линия роторного типа — это несколько рабочих и транспортных роторов. Ротор представляет собой два барабана, вращающихся на общем валу. На одном из них находятся детали, на другом — инструменты. Во время вращения ротора инструмент обрабатывает движущиеся вместе с ним детали. На каждом роторе осуществляется определенная операция. На первый взгляд здесь нет ничего необычного. Но эта простота как раз и является замечательным достоинством новых линий.

На обычных автоматических линиях при перемещении деталь не обрабатывается. Во время обработки она неподвижна. Иное положение в роторных машинах. Там транспортировка детали и ее обработка происходят непрерывно. При этом одновременно осуществляется автоматический контроль размеров изделий, качества обработки.

Величина рабочего цикла роторной машины, определяющая ее производительность, не зависит от длительности обработки. При любой ее продолжительности темп работы можно увеличить за счет увеличения числа инструментов в роторе и транспортной скорости. Варьируя число инструментов, можно осуществить комплексную автомати-

зацию самых разнородных операций. Поэтому роторную линию в принципе нетрудно изготовить на любую, заранее рассчитанную производительность, стоит лишь увеличить или уменьшить число инструментов. На роторной линии никогда не возникнут затруднения, связанные с неодинаковой производительностью машин, объединенных в общую линию. Для каждого вида операций используются типовые роторы, например: роторы штамповки, резания, контроля, нагрева и т.д. Важная особенность роторных линий — гибкость и маневренность, возможность их быстрого переналаживания на новые конструкции деталей.

Преимущество роторных линий проявляется и в том, что при сохранении высокой производительности можно применять смягчающий режим и выделять в процессе обработки деталей дополнительное время для автоматической смены инструментов. Это очень важно, так как значительная часть простоев оборудования связана со сменой и настройкой инструмента на точность из-за его разноса или повреждения. Роторные линии компактны, для их размещения требуется гораздо меньшая площадь по сравнению с прежним оборудованием.

Несмотря на все замечательные свойства роторных линий, было бы, однако, неверно думать, что они уместны во всех без исключения областях промышленности. Так, например, пока трудно говорить о целесообразности их использования в производстве крупногабаритных и тяжелых деталей, но абсолютно ясно, что применение роторных линий выгодно в массовом производстве прежде всего мелких и средних деталей. Их эксплуатация наиболее эффективна при штамповке, в литейном, керамическом, металлокерамическом и метизном производствах, в резиновой, стекольной, фарфоровой промышленности, электро- и радиотехнике, приборостроении, а также при таких операциях, как развеска и упаковка ядохимикатов для сельского хозяйства, и т. д. И всюду роторные линии, как правило, снижают трудоемкость, уменьшают потребность в производственных площадях, резко — во много раз — повышают производительность труда.

Так, внедрение автоматических роторных линий в штамповочное производство позволяет снизить трудовые затраты в 1,5 — 1,7 раза, а производственные площади сократить в 1,7 — 2 раза. Скажем, таких деталей, как велосипедный вентиль, требуется десятки миллионов штук в год. Комплекс из трех линий по изготовлению клапанов и корпусов веловентиля выпускает их 150 штук в минуту,

годовая экономия от внедрения составляет 33 тыс. руб. в год. На Подольском аккумуляторном заводе внедрена автоматическая роторная линия по изготовлению крышек аккумуляторов. Это позволило сэкономить 315 м² производственной площади и 61,2 тыс. руб. в год.

Существенный, хотя и "опосредованный", рост производительности труда дает внедрение новых материалов. Скажем, сама по себе порошковая технология довольно трудоемка, прямой выигрыш заключается в резком повышении коэффициента использования металла — до 95 — 97% с 60 — 70% при традиционных методах обработки, что позволяет с каждой тысячи тонн деталей, изготовленных из металлических порошков, высвободить 2 — 2,5 тыс. т. проката или отливок. Но коль скоро одновременно высвобождается большое количество металлорежущих станков — прямой выигрыш в производительности труда налицо. То же самое можно сказать о применении в машиностроении принципиально новых металлических материалов — аморфных металлов, сплавов с "памятью формы", безоловянных баббитов, безвольфрамовых инструментальных сплавов, а также композитов. К сожалению, объем производства этих очень прогрессивных материалов, использование которых также резко повышает производительность труда и качество готовых изделий, в нашей стране пока незначителен. Кстати, и многие высокопроизводительные технологии не находят у нас должного применения, в том числе и такие, которые составляют гордость отечественной индустрии. Наиболее характерный пример — судьба агрегатов непрерывной разливки стали — отечественного изобретения, получившего известность еще в пятидесятые годы. Эти работы были удостоены Ленинской и Государственной премий СССР, лицензии на право изготовления таких агрегатов были закуплены у нас многими зарубежными фирмами. И что же? Сейчас таким методом в Японии производится более 90% стали, в ФРГ — более 85%, в Южной Корее — свыше 70%, а у нас — всего-навсего 14%.

Можно ли вообще — в более широком плане — оценить, как обстоят дела с внедрением принципиально новых технологий в народном хозяйстве? Можно, и выводы, к сожалению, будут неутешительными. Удельный вес новой продукции (даже не принципиально новой, а просто отличающейся от выпускаемой) в общем объеме производства машиностроения, по свидетельству заместителя директора Института экономики АН СССР, доктора эконо-

мических наук, профессора В.Логинова, не превышает 18%. Это значит, на смену выбывающей техники в цеха заводов приходит в основном техника того же качественного уровня, той же производительности и с теми же показателями экономичности. Значит, процесс качественных преобразований в технической базе народного хозяйства идет крайне медленно. В сущности, в последние годы не было заметных прорывов в технологии, способных революционизировать производство и привести к резкому росту производительности труда. А ведь в капиталистических странах такой прорыв был осуществлен в 70 — 80-е годы. В большинстве отраслей промышленности США, Японии, в государствах Западной Европы уровень техники и технологии сейчас принципиально отличается от характеристик 60-х годов. И это обстоятельство приводит к неуклонному снижению среднегодовых темпов прироста производительности труда. Этот показатель уменьшился с 6,8% в восьмой до 3,1% в одиннадцатой пятилетке.

И еще об одном показателе, тесно связанном с техническим прогрессом в машиностроении, — крайне низких темпах повышения уровня механизации в материальной сфере: ныне рост не превышает 2 — 3%, и не в год, а за пятилетие! Если дела так пойдут и в начинающемся десятилетии, то показатели, намеченные “Основными направлениями экономического и социального развития СССР”, будут достигнуты не в 2000 году, а аж через 5 — 6 десятилетий...

50 миллионов рабочих ждут облегчения труда

Да, в начале нынешней пятилетки ручным трудом в народном хозяйстве было занято около 50 млн. человек, из них около 40 млн. в сфере материального производства. И число их сократилось скорее всего незначительно. А ведь в этой сфере заложен гигантский резерв роста производительности труда. По расчетам экономистов, с увеличением численности рабочих механизированного труда в 1,5 раза производительность труда вырастет на 60 — 80%.

Механизация производства — проблема не только технико-экономическая, но также социальная и политическая. В числе требований едва ли не всех коллективов, решившихся на забастовки, — требование облегчить условия работы, механизировать труд. Подсчитано, чтобы снизить социальную напряженность в коллективах, надо по-

высить темпы сокращения ручного труда по меньшей мере в несколько раз.

И здесь надо выбирать в первую очередь крупномасштабные направления, сулящие относительно быстрый, а главное — значительный эффект. Важнейшее среди этих направлений — широкое внедрение электронной и микропроцессорной техники. Оснащение ею различного оборудования позволяет создать автоматизированные быстроналаживаемые производства, а со временем перейти к безлюдным технологиям. Так, внедрение станков с числовым программным управлением (ЧПУ) взамен обычных сокращает потребность в обслуживаемом персонале не меньше чем вдвое.

Огромные потенциальные возможности повышения производительности труда за счет его комплексной механизации и автоматизации открывают гибкие производственные системы (ГПС). Кроме того, на их базе решается целый “букет” других производственных проблем. Так, по данным Исследовательского центра станкостроения (бывш. ГДР), при внедрении ГПС производительность труда повышается на 300%, численность обслуживающего персонала уменьшается на 40 — 60%, производственный цикл сокращается на 50 — 60%, а площадь складских помещений на 20 — 40%. Коэффициент использования оборудования удается поднять на 40 — 60%. По данным, полученным в странах Восточной Европы, видно, что внедрение ГПС повышает производительность труда в 1,5 — 4 раза, доводит загрузку оборудования до 17 — 20 ч/сут. Срок освоения выпуска новых изделий уменьшается примерно на 40%, коэффициент сменности в среднем возрастает до 2,4 — 2,6.

По данным французских специалистов, внедрение ГАП позволяет сократить по сравнению с обычной технологией время на сборочных операциях на 50%, на контрольно-измерительных — на 80%, на транспортировке деталей и материалов в цехе — на 60%, прямые затраты труда — на 50%, косвенные затраты (с учетом вспомогательных, обслуживающих и других операций) — на 60%. Потребность предприятия в инженерно-конструкторских работниках уменьшается (за счет внедрения САПР) на 50 — 70%, технологах — на 30%, программистах — на 30 — 40%, административных работников — на 50 — 70%.

Но почему двумя абзацами выше мы сказали не о реальных, а о потенциальных возможностях ГПС как сред-

ства повышения производительности труда. Дело в том, что, к сожалению, большинство наших, отечественных, ГПС используется крайне неэффективно — на 10 — 15% их мощности. В целом по стране коэффициент загрузки систем составляет около 40% при преимущественной работе в одну смену. В США же аналогичный показатель превышает 52% при работе в две-три смены.

Одна из причин такого положения — недопустимо низкий уровень надежности ГПС. В ходе многочисленных исследований установлены такие параметры: если время до полной поломки универсальных станков принять равным единице, то у станков с ЧПУ оно не превышает 0,4 — 0,6, гибких же модулей — пока всего 0,3 — 0,4. Это своеобразная плата за сложность и многоэлементность конструкций гибких производств. Поэтому, если мы хотим, чтобы ГПС функционировали с полной отдачей, время их работы до первой поломки должно быть в 8 — 10 раз больше, чем у универсальных станков. Кроме того, в стране остро стоит проблема инструментального обеспечения: очень мало производится хорошего, стойкого, долговечного инструмента, а необходимость его частой замены также снижает эффективность ГПС.

Еще одно направление, реализация которого позволяет резко облегчить труд, сократить число производственников, работающих вручную, — роботизация. В последние годы в этом направлении у нас достигнуты определенные успехи. На изготовлении роботов специализировано несколько машиностроительных заводов. Есть примеры, когда, благодаря роботам, достигался весьма значительный выигрыш в производительности труда. Так, в Ленинградском производственном объединении “Электронприбор” введен в действие роботизированный технологический комплекс на участке точной штамповки, благодаря чему условно высвобождено 52 человека, а годовой экологический эффект составил 182 500 рублей. Интересный погрузочно-разгрузочный робот создан в Ленинградском институте текстильной и легкой промышленности. На текстильных предприятиях он перекладывает с транспортера в накопитель тяжелые ровницы и таким образом высвобождает несколько подсобниц. На обувных фабриках робот занимается погрузкой и разгрузкой обуви у конвейера. А на этих операциях только в объединении “Скороход” было занято 150 работников.

Очень остро стоит вопрос о механизации труда в сельском хозяйстве. Такие операции, как сбор овощей, фрук-

тов, ягод, совершенно не механизированы. А сделать это можно, если, кроме соответствующих механизмов, применять еще специальные химические вещества — активаторы процессов созревания. Всего сейчас в сельском хозяйстве более 500 трудоемких операций выполняется вручную. На немеханизированных работах занято 16 миллионов человек, или более двух третей всех трудящихся, занятых в этой отрасли.

Много проблем помогло бы решить резкое увеличение выпуска авто- и электропогрузчиков, малотоннажных грузовых автомобилей, а также малых универсальных машин с гидроприводом, способных выполнять множество работ, известных за рубежом под названием “боб-кэт”. Там они выпускаются миллионами штук; у нас же их выпуск только налаживается.

Весьма высокий эффект приносит внедрение средств малой механизации. По расчетам, выполненным в Госплане РСФСР при участии ученых Ленинградского финансово-экономического института, при удовлетворении потребности промышленности России в средствах малой механизации можно сократить абсолютную численность рабочих более чем 30 профессий, занятых ручным трудом, в том числе слесарей — на 4%, слесарей-ремонтников — на 3%, упаковщиков — на 5%. Небезынтересно, что при равных затратах металла производство механизированного инструмента, легких грузоперемещающих устройств, оснастки позволяет высвободить в 15 — 20 раз больше рабочих, чем выпуск крупногабаритной техники.

Проблема развития производства средств механизации — одна из самых застарелых в нашей экономике. Все, о чем написано в этой главе, можно прочитать в работах, вышедших и 20, и 30 лет назад. Может, за исключением некоторых акцентов — настойчивом привлечении внимания к нетрадиционным методам, к крупномасштабным проектам. Но факт есть факт: средств механизации не хватает, и это серьезно сдерживает рост производительности труда. В значительной мере это объясняется нерешенностью ряда организационно-управленческих вопросов, о которых пойдет речь в следующей главе.

О нетрадиционном подходе к традиционным проблемам

Не выплеснуть бы ребенка... Волна всеобщего отрицания всего того, что было до 1985 года — общепризнанной ныне временной точке начала перестройки, захлестнула всех и вся. Уже и Магнитка была не нужна, и энтузиазм тридцатых годов был ненатуральным — “из-под палки”, и хозяйственники доперестроечного времени были все поголовно полуграмотными держимордами, и труд наш, равно как и вся жизнь, были абсолютно никчемными, никому не нужными... Только что не поют хором на многочисленных митингах “Весь мир застоя мы разрушим до основания, а затем...” А что затем? Будем мужественными: кроме очень многочисленных, но пока довольно общих, не слишком конкретных рассуждений о преимуществах рыночной экономики у нас “в заделе” пока ничего нет. Преимущества эти очевидны, но вот как ими воспользоваться? Как повернуть громадный поезд, мчащийся в одном направлении, как раз на противоположное направление, — говорят, что такое умеют делать только “летающие тарелки”, не сойдет ли под откос на таком крутом повороте?

Автор этих строк в составе журналистской делегации год назад был в Финляндии. Программа поездки предусматривала посещение фермы. Не худшей, вероятно, фермы, поскольку обнаружилось, что советские делегации и прежде на нее заходили. Ну о том, что рацион коровам выбирает компьютер, что чистота и порядок идеальные, что сборы кормовых трав и урожайность пшеницы и кукурузы на небольших полях в этом северном крае таковы, что в краснодарских и ставропольских совхозах-гигантах и не снизались, я полагаю, говорить не приходится — обо всем этом можно прочесть и в других публикациях людей, побывавших в таких же зарубежных вояжах. Но вот тема, которой мои коллеги пока еще мало касались.

Я спросил у хозяина, главы семьи, откуда у него такие большие познания в аграрном деле, если ему удастся так точно подобрать севообороты, сорта сельскохозяйственных культур, набор удобрений, рационы для скота, словом, быть высококлассным профессионалом, прямо-таки асом, в добрых трех десятках отраслей сельскохозяйственного производства? Какие академии он кончал, чтобы на протяжении многих лет так высокоприбыльно вести дело? Оказывается, кроме обычного среднего образования да занятий на трех или четырех краткосрочных курсах, у мо-

его собеседника за плечами ничего нет. Что касается рекомендаций по части удобрений, то это делает фирма (следует название — я его, к сожалению, не запомнил), рацион скоту подбирает фирма (название), прогноз относительно положения на рынке и, стало быть, оптимальной структуры хозяйства на очередной год производит фирма (название), технику ремонтируют и запчасти поставляют фирмы (следует четыре-пять названий)... Со всеми этими фирмами у хозяина либо заключены, говоря нашими словами, хозрасчетные договоры, либо фирмы просто откликаются на телефонные звонки и моментально бросаются помогать фермеру, если он в чем-либо нуждается. Я попросил хозяина постараться припомнить все фирмы, с которыми он имеет подобные партнерские отношения, и он убил изрядное время, чтобы выполнить мою просьбу — правда, делал это даже с увлечением: “Мне самому интересно — я ведь это никогда не подсчитывал...” Со сколькими же фирмами поддерживает деловые отношения одна финская ферма? В моем блокноте, когда я пересчитал уже в Москве, их оказалось 128! Хотя хозяин сказал, что скорее всего все ему припомнить не удалось...

Ну и как “после всего этого жить”, как относиться к программе “500 дней” и иным подобным программам? Мне кажется, что их авторы все же не представляют, сколь многогранна и совершенна система рыночных отношений на Западе, создававшаяся и шлифовавшаяся, совершенствовавшаяся на протяжении десятилетий и даже столетий. И что, допустим, наши новоиспеченные арендаторы, как бы они ни стремились сравняться в показателях и приемах работы с тем же финским фермером, не добьются успеха, пока и у нас не будет создана столь же совершенная рыночная структура, позволяющая на основе делового союза с множеством высокопрофессиональных организаций-партнеров столь же эффективно вести дело. А ведь то же самое относится и к заводу, и к магазину, и к конструкторскому бюро, ко всем без исключения сферам хозяйственной деятельности.

...Один из наших очень хороших организаторов производства и инженеров, волею судеб ставший руководителем совместного советско-итальянского предприятия по производству мельничного оборудования “Совокрим” (г.Ивантеевка, Пушкинский район Московской обл.), рассказывал мне о первом в своей жизни посещении зарубежной страны — Италии: “Понимаете, конструкторы там занимаются проектированием и изысканием только принципиаль-

ных решений. Нужна ему какая-то пружинка — он лезет в каталог, выбирает ее, потом звонит на фирму (а фирма-то подчас — всего два-три человека) — пришлите — и через день-два посылка с пружинками на заводе... А у нас — все от нуля“, все, что можем, делаем своими силами. Даже если кто и изготавливает нужные нам узлы и детали — так ведь все равно фондов не выбьешь, аккуратной поставки не добьешься, семь потов сойдет, пока договоришься о поставке партии комплектующих по кооперации... Удивительно ли, что производительность труда тамошних инженеров во много раз выше, чем наших...

Что же, я должен поверить, что через пятьсот дней у нас все будет так, как в Италии? Или хотя бы мы к этому приблизимся, картина станет хотя бы отдаленно похожа и на то, что увидел там мой соотечественник в Италии, а я — в Финляндии? “Не смешите меня“, — говорят по аналогичным поводам в Одессе.

Путь к нормальным рыночным отношениям скорее всего будет трудным и долгим. А раз так, давайте все-таки не выплескивать вместе с водой ребенка, не разрушать до основания абсолютно все то, что построили, давайте искать в том “городе“, что мы возвели, мало-мальски приличные, прочные здания, давайте приведем их в порядок или хотя бы поставим временные подпорки, чтобы не рухнули. Давайте проведем инвентаризацию уже накопленного опыта по части повышения производительности труда и сохраним, а то и улучшим, усовершенствуем все наиболее подходящее, приемлемое из этого опыта, обогатив его, елико возможно, новыми идеями и новой практикой.

Ведь это же факт: только под тем предлогом, что эти структуры появились в годы застоя, кое-где поспешили закрыть бюро и отделы НОТ, общественные отделы кадров. Исчезло со страниц экономической печати упоминание об аттестации рабочих мест, о щекинском опыте — а ведь все эти приемы и методы организации производства и труда сослужили в свое время неплохую службу и немало способствовали увеличению выработки, реальной трудовой отдачи людей. До анекдотов доходит: довелось слышать призывы к поиску взамен саратовской и львовской систем управления качеством что-то подходящее из зарубежного опыта. Но ведь системы эти в свое время и были созданы как раз на основе зарубежного опыта — знаменитой американской системы “нуль дефектов“ — другое дело, что не было тогда возможности говорить об этом в полный голос — так какой еще иностранный опыт нам нужен?..

Мне меньше всего хотелось бы, чтобы две предыдущие главы тоже были восприняты читателями как голос в хоре всеобщего отрицания. Командно-административная система давила творческую мысль, мешала направить усилия по повышению производительности труда в оптимальное русло, повернула нашу экономику на кочковатую тропинку, далекую от магистральной дороги, по которой шло мировое хозяйство — мы пожинаем плоды всего этого в виде “нижайшей” производительности труда, убогого уровня и всего образа жизни. Все же попытки выйти на магистраль предпринимались: опять же напомним о роторных линиях, установках непрерывной разливки стали, электроимпульсных станках — удавалось же в течение какого-то времени удерживать передовые позиции на важных участках научно-технического прогресса, а стало быть, и по части уровня производительности труда в отдельных сферах.

Можно ли (а также нужно ли?) сейчас, например, гальванизировать широко известный в свое время “щекинский опыт” — достижение более высоких производственных результатов при одновременном сокращении численности коллективов? Полагаю, что переход к рыночной экономике просто заставит нас это сделать, помимо нашей воли и желания. Важно, однако, вернуться к этому опыту на качественно ином уровне, исходя из специфики новых условий хозяйствования.

Скажем, щекинский опыт полтора-два десятилетия назад реализовывался главным образом на уровне отдельных предприятий, преимущественно крупных. Высвобождаемые на одних участках рабочие, как правило, находили новую работу в других цехах и на других участках того же объединения, комбината — “на улице” никто не оказывался. Теперь же, вероятно, осуществлять “щекинские принципы” надо на региональном уровне. Рынок оставляет мало надежд на то, что высвободившийся станочник, аппаратчик обязательно найдет новое место работы на своем предприятии — скорее всего ему придется искать его в другом месте. И скорее всего, чтобы не остаться безработным, ему придется приобрести новую специальность и новую квалификацию — по-видимому, более высокую, чем прежние. Стало быть, современным последователям щекинцев придется позаботиться о создании в городе (регионе) учебно-курсовых комбинатов, а в отдельных случаях позаботиться о том, чтобы высвобождающиеся работники сменили и место проживания — переехали из

районов с трудоизбыточной ситуацией в районы, испытывающие потребность в трудовых ресурсах, причем при переезде не потерпели ущерба по части социальных благ, получили в новом месте не только хорошую работу, но и благоустроенное жилье.

Фактически полностью заглохло движение по привлечению самих рабочих к пересмотру норм. А между тем и оно могло бы сыграть положительную роль. Казалось бы, грядущий переход к рынку, а значит, необходимость точнее учитывать трудовой вклад каждого, побудить людей работать с максимальной отдачей приведут к ужесточению трудовых нормативов. Однако налицо скорее обратный процесс. Качество норм едва ли не повсеместно низкое, причем оно все время снижается. Ну разве можно признать нормальным, что на ряде предприятий текстильной промышленности девять из каждых десяти ткачей-многостаночников обслуживают в полтора раза больше станков, чем это предусмотрено нормой типового обслуживания? С этим, по сути, в полтора раза большим против "научно обоснованного" норматива заданием успешно справляются даже... учащиеся ПТУ. И еще: разница в выполнении норм и качества выпускаемой продукции между обученными и необученными работниками на предприятиях текстильной отрасли не превышает 1 — 3%. Разве могут такие вольготные нормы стимулировать рост производительности труда, побуждать работников к повышению квалификации? Трудно поверить, что сами рабочие не заинтересованы в наведении порядка в нормировании, однако от этой работы они фактически отстранены.

Еще раз скажу: мы сейчас очень нуждаемся в трезвой, непредвзятой инвентаризации передового опыта по части изыскания резервов роста производительности труда, с тем чтобы до реального перехода к рынку все же использовать лучшее из этого опыта, совершенствовать его. Хотя и здесь есть более важные и менее важные направления, не говоря уже о некотором числе абсолютно бесперспективных. Думаю, что самым ярким ревнителям застойных времен, сторонникам Л.И.Брежнева и царивших при нем порядков (а таких не так мало — митинговые страсти последних месяцев это обнаружили), не придет в голову возрождать абсолютно бессмысленные лозунги вроде "Пятилетке качества — рабочую гарантию!". А вот бригадный подряд, тоже зародившийся, между прочим, в годы застоя, и сейчас заслуживает безоговорочной поддержки и всемерного развития.

Подряд - 91 — какой он?

Но и здесь имеющийся опыт необходимо критически осмыслить и проанализировать с новых позиций. Следует признать, что успехи отдельных подрядных коллективов — бригад, участков, цехов, — сколь бы крупными и значительными эти успехи ни были, все же не “аккумулировались” в коренное улучшение работы отраслей и народного хозяйства в целом. Бригадный хозрасчет понимался в большинстве случаев примитивно и ограниченно — он сводился почти исключительно к договорным отношениям в оплате труда и к стимулированию за экономию определенных видов ресурсов. Эффект, достигнутый на бригадном уровне, как бы “растворялся” в общих итогах работы коллективов, не приводил к выпуску дополнительной продукции, к увеличению производительности труда в масштабах предприятия в целом. Нередки были и конфликтные ситуации. Да, хозрасчетные бригады были заинтересованы в повышении производительности труда, улучшении качества работы. А у работников заводских подразделений, заключивших договор с подрядными коллективами, такой интерес отсутствовал, а значит, не было и должной меры ответственности во взаимоотношениях с рабочими коллективами.

Вывод, к которому нельзя не прийти, таков: подряд эффективен только в том случае, если он интегрирует в единую систему интересы всего коллектива предприятия, даже если этот коллектив насчитывает в своем составе десятки тысяч человек. Именно по таким принципам работают весьма крупные коллективы подмосковного подольского машиностроительного завода имени С.Орджоникидзе, Калужского производственного объединения “Хлорвинил”, Гродненского производственного прядильно-ниточного объединения, Лебединского горно-обогатительного комбината и др.

Так, подольский завод имени С.Орджоникидзе, уже с октября 1987 г. является полностью подрядным коллективом. Здесь правильно рассудили, что переход на полный хозрасчет и самофинансирование, по сути, означает, что завод вступает в подрядные отношения с потребителями готовой продукции. А значит, обязан полностью зарабатывать себе на жизнь — на оплату труда работников и на решение социальных проблем, искать выгодные заказы, повышать качество и конкурентоспособность изделий.

Поделить сумму, которую надо заработать (напоминаем, для нормальной жизнедеятельности всего завода), между цехами было уже “делом техники”. С ними и были заключены договоры, которые стали правовой основой их взаимоотношений с заводоуправлением. Каждый цех образует свой фонд оплаты труда по нормативам с учетом выполнения заданий по номенклатуре, себестоимости, прибыли и производительности. Само по себе осознание того, что заработки в данном цехе “неподвластны” заводской администрации и зависят только от результатов труда в данном цехе, дало уже многое. Скажем, в заготовительном цехе № 1 после перехода на новые условия работы довольно быстро производительность труда поднялась на 34%, а средняя заработная плата — на 17%.

Что касается бригад, то, коль скоро все они входят в состав подрядных цехов, никаких договоров с администрацией цехов не заключают, — выходит, традиционного бригадного подряда как такового нет, он изжил себя, уступил место цеховому подряду. Правда, до бригад доводятся нормативы — сколько она заработает при таких-то и таких-то условиях. А в случае уж очень хорошей работы каждая бригада может получить дополнительные средства на премирование из общецехового фонда — решение об этом принимает совет трудового коллектива цеха. Внутри же бригады, как и прежде, фонд оплаты труда распределяется непосредственно коллективом с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

На предприятиях не столь крупных, как подольский машиностроительный, переход на общезаводской подряд вообще породил очень серьезные реформы. Достаточно сказать, что некоторые из них отказались от цеховой формы управления и трансформировали свои цехи в крупные бригады, образованные по принципу закрепления за каждой изделий определенных видов.

Интересен также опыт учреждения своеобразной “внутризаводской валюты”, использование которой позволяет точнее вести расчеты между подразделениями, связанными между собой хозрасчетными отношениями. Скажем, на Одесском заводе тяжелого краностроения имени Январского восстания внедрены лимитно-заборные книжки и чековая система оплаты материалов и услуг. На Гродненском комбинате строительных материалов с помощью чеков учитывают материальные затраты и услуги на каждом переделе. Например, цех комплектации расплачивается за принятые ОТК панели и блоки с цехом № 1. Тот же

платит за арматуру цеху № 9, а за вяжущие и шлам — сырьевому цеху. Последний, в свою очередь, расплачивается чеками с известковым цехом, известковый — с карьером. Каждый из них также оплачивает услуги ремонтно-механическому цеху, отделу снабжения, службе главного энергетика, автотранспортному хозяйству. Экономия или перерасход чеков отражается на заработках работников. Основная часть фонда оплаты труда цеха формируется как разница между чеками, вырученными за свою продукцию или услуги и уплаченными за чужую продукцию или услуги.

Кстати, одно из достоинств такого подхода — предельная наглядность действия хозрасчетного механизма, его доступность “для всеобщего обозрения” и оценки. Немаловажный фактор, между прочим. Скажем, в Суворовском управлении буровых работ № 1 с переходом на коллективный подряд за короткое время выработка повысилась чуть ли не в полтора раза, а если точнее — на 44%. Здесь важно то, что с переходом на подряд в управлении заметно активнее стали выполнять социальную программу. На строительство жилья было отчислено полмиллиона рублей, довольно быстро удалось ввести в эксплуатацию 24-квартирный дом, развернуть строительство двух десятков домов на две-три семьи каждый, детского сада на 120 мест. Отсутствие подобной наглядности в сочетании с приверженностью части хозяйственников администрированию, уравнилельным тенденциям, выводилолке мешает многим оценить преимущества коллективного подряда, а это в свою очередь мешает повышению производительности труда на его основе.

Так, ученые Научно-исследовательского института труда Госкомтруда СССР, опросив более тысячи работников предприятий разных отраслей, выяснили, что лишь 54% (среди рабочих — 45%) из них имеют представление о том, чем работа в условиях перестройки, хозрасчета отличается от прежних порядков. А на вопрос, расширились ли с перестройкой возможности для проявления инициативы, утвердительно ответили лишь 45% специалистов цехов и 32% рабочих.

Акционер, арендатор, совладелец предприятия

Выше мы говорили о поистине “взрывном эффекте” в повышении производительности труда, который достигается при использовании принципиально новых технологий. Но такой же “взрывной эффект” может быть получен и за счет реализации принципиально новых форм организации и оплаты труда.

...Волгоградский комбинат силикатных строительных материалов — крупнейшее предприятие в стране по производству силикатного кирпича — выпускает его около 400 млн.шт. в год. В его состав входят два кирпичных завода, а также заводы армосиликатных изделий, известковый и семь цехов вспомогательного производства. Работа тяжелая, по круглосуточному графику. На протяжении целого десятилетия — с 1977 по 1986 г. — комбинат систематически не выполнял производственные планы, причем выпуск стеновых материалов все время снижался. Из каждых 1000 работников более 600 работали временно, т.е. были типичными “шабашниками”. В 1986 г. комбинат недодал к плану 11 млн. шт. кирпича, убытки составили 143 тыс. руб. Основные технико-экономические показатели были одними из самых худших в отрасли.

А год спустя, в 1987 г., комбинат выпустил на 17 млн. шт. кирпича больше, чем в 1986 г. План же следующего, 1988 г. вообще был выполнен к 1 декабря, причем выпуск стеновых материалов превысил уровень 1987 г. на 21 млн. шт. Временных рабочих на предприятии не осталось совсем, текучесть кадров сократилась вчетверо. Прибыль составила 2,7 млн. руб. Выработка на одного рабочего в цехах кирпичного производства стала наивысшей (!) в отрасли. Еще недавно устойчиво отстающее предприятие по итогам социалистического соревнования удостоилось переходящего Красного знамени министерства и ЦК профсоюза. Кое-где даже прозвучали слова о волгоградском “чуде”, в чем-то подобном японскому или западногерманскому чуду.

Между тем истоки, первопричины “чуда” просты и бесхитростны — это переход комбината с октября 1986 г. на коллективный, а с ноября 1988 г. — на арендный подряд. Реформы сопровождались реализацией пяти принципов организации и оплаты труда, которые заслуживают того, чтобы привести и вкратце прокомментировать их.

Принцип первый — самоуправление в трудовых кол-

лективах: заводах, цехах, бригадах, абсолютная самостоятельность не только в выборе стиля и методов работы, но, самое главное, в определении величины зарплаты, в зависимости от конечных количественных, качественных и экономических показателей. При этом производственники в каждом коллективе сами устанавливают уровень получаемой зарплаты, и она в значительной степени может быть ими изменена как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения. Так, при выпуске 10 млн. шт. кирпича в месяц размер общей суммы зарплаты рабочим цеха может меняться в весьма широком диапазоне — от 19 тыс. до 31 тыс. руб., в зависимости от качества продукции, ее себестоимости, уровня обеспечения технологической дисциплины, от которой, как известно, зависят и производительность, и качество.

Принцип второй — коллективная ответственность рядовых коллективов за выполнение установленных показателей, которая реализуется автоматически, без вмешательства администрации. Скажем, в случае невыполнения плана по выпуску кирпича все рабочие получают только тариф, а специалисты и служащие — только оклад, причем по минимальному уровню “вилки” штатного расписания. При этом ни “бригадирские” рабочим, ни какие-либо надбавки специалистам не выплачиваются. Кроме того, за каждый процент снижения качества продукции или повышения себестоимости (т.е. сокращения дохода) коллектив теряет 3% приработка, а общее уменьшение его из-за отставания по этим показателям может достигнуть 40%.

Принцип третий — соблюдение максимальной социальной справедливости при распределении коллективного заработка. Рабочий может получить и 200, и 500 руб. в месяц — никакой зависти у товарищей по цеху, бригаде это не вызовет, поскольку все полностью информированы о личном вкладе каждого в общий успех — в выполнении производственной программы.

Принцип четвертый — универсальность системы. Она одинаково хорошо действует и в цехах основного производства, и в вспомогательных службах, и в заводууправлении.

Принцип пятый — простота и доступность системы. Для определения размера заработной платы и ее начисления нужно оформить только три очень простых и наглядных документа — протокол заседания совета бригады или цеха, справку планового отдела о выполнении объемных показателей и табель-наряд.

Существует и система поощрения наиболее активных работников при помощи так называемых поощрительных коэффициентов. Их семь: за выполнение ежесменной нормы выработки, за многостаночное и многоагрегатное обслуживание, за повышение профессионального мастерства, за улучшение качества выпускаемой продукции, за вклад в рост культуры производства и обеспечение техники безопасности, за строгое соблюдение производственной и технологической дисциплины, за выполнение плана дохода (прибыли, себестоимости, прямых затрат). Совершенно очевидно, что в таких условиях администрации просто не нужно заботиться, например, специально о развитии многостаночного обслуживания или насильно заставлять людей повышать квалификацию. Благодаря системе эти и другие подобные проблемы решаются как бы автоматически.

Переход на аренду заметно ускорил и решение социально-бытовых вопросов. За первые два с половиной года работы в новых условиях построены и введены в эксплуатацию четырехэтажный бытовой корпус и семейное общежитие на 60 квартир, реконструированы молодежное общежитие на 400 мест, Дворец культуры и спортивный зал. На всех заводах капитально отремонтированы и переоборудованы в соответствии со современными требованиями бытовые помещения. Созданы салон спецодежды, учебно-методический центр профессионального обучения.

Механизм арендных отношений — тема самостоятельной большой работы. Поэтому мы ограничимся здесь показом, так сказать, конечных результатов действия этого механизма — повышения производительности труда на примере одного из арендных коллективов. Ныне в ряде отраслей начался еще один интереснейший и многообещающий эксперимент — создание акционерных обществ. Правда, если иметь в виду достигнутые результаты, то в силу новизны эксперимента привести столь же яркие и убедительные примеры пока еще вряд ли возможно. Но то, что воздействие этой формы хозяйствования на темпы роста производительности труда будет очень большим, в этом сомневаться не приходится.

Каким отстающим ни был волгоградский комбинат, он все же, видимо, не преступил черты, за которой улучшение хозяйственной деятельности невозможно без внушительных финансовых инъекций извне. А у нас таких предприятий много, где, как ни улучшай организацию труда, в старых, полуразвалившихся цехах, на вконец изношенном

оборудовании многого все равно не добиться. Для таких коллективов есть два пути существенно поднять производительность труда и другие показатели — взять кредит в банке либо перейти на акционерную форму. Кредита многие хозяйственники побаиваются. Акционерная форма, как наиболее гибкая, позволяет осуществлять более широкий маневр полученным капиталом, а главное — теснее связывает результаты труда отдельных работников с итогами хозяйственной деятельности акционерного предприятия в целом.

Член трудового коллектива, став держателем акций, постепенно начинает себя чувствовать если не полновластным хозяином, то во всяком случае одним из совладельцев акционерного предприятия. Довольно быстро — уже через год-два после покупки акций — он начинает ощущать связь между ростом производительности труда на предприятии и процентом дохода от денежного вклада, реализованного в акциях. Ясно, что появляется активная заинтересованность в росте этой производительности, в повышении личной квалификации, в длительной работе именно на этом заводе или в объединении.

Но в числе акционеров, как известно, могут быть и не обязательно члены данного коллектива; акционерные общества способствуют тому, чтобы стали наконец работать “неотоваренные” денежные суммы, имеющиеся у населения. И это тоже хорошее подспорье акционерным коллективам. Скажем, акционерное производственное строительное объединение (ПСО) “Хабаровскгражданстрой” в короткое время собрало от населения за счет продажи акций около миллиона рублей. При этом внесенные средства практически не были изъяты из государственного сберегательного банка, а были взяты “из кубышек”. Этот миллион был направлен на расшивку узких мест на производстве, на решение социальных вопросов и, таким образом, сработал опять же на рост производительности труда.

Кстати, в строительном производстве акционерная форма “пошла” неплохо. Акционерные строительные формирования появились в Чимкенте, Череповце, Мурманске и в других городах и всюду хорошо себя зарекомендовали. В этих коллективах более эффективно используется рабочее время, сокращается численность управленцев, устраняются люди, недобросовестно относящиеся к труду, экономичнее расходуются материалы, электроэнергия. Иначе говоря, акционерная форма ввела в действие противозатратный механизм — основу хозяйственного расчета.

Для многих трудовых коллективов акционерная форма — вообще единственный способ поправить дело. Тому же “Хабаровскгражданстрою” Промстройбанк вообще ссуду не давал, поскольку клиент пользовался репутацией несостоятельного. А когда объединение все же стало акционерным, то хабаровская контора Госбанка вначале запретила принимать сбережения от трудящихся — подобные палки в колеса акционерных предприятий ныне не редкость. К счастью, в строительстве в защиту акционерных форм довольно активно выступают профсоюзы. Но, как считают многие, назрел вопрос о принятии закона об акционерных обществах и кредитных банках.

Можно ли удвоить производительность труда управленцев?

Внимательный читатель заметит: автор пока практически не касался вопроса о росте производительности труда работников административно-управленческого персонала, а их у нас ни много ни мало — 18 млн. Можно ли сократить их количество, соответственно повысив производительность труда каждого управленца. В печати в последнее время высказывается много суждений на этот счет, кое-кто утверждает, что число управленцев можно уменьшить чуть ли не в 10 раз. Приступив к этому разделу работы, я вспомнил, что хорошо знаком с человеком, который отдал проблеме всемерного совершенствования стиля и методов работы аппарата управления практически всю свою не короткую жизнь — известным экономистом и социологом Н.М.Тихоновым. Я встретился с ним и обстоятельно побеседовал на эту тему. Приведу здесь эту беседу почти целиком. Но вначале о том, кто такой Тихонов.

Еще 19 августа 1980 г. в “Правде” была напечатана моя корреспонденция “Посоветуйтесь с Тихоновым!”. В ней шла речь о начальнике экономической лаборатории московского станкостроительного завода “Красный пролетарий” Николае Михайловиче Тихонове. Этот скромный заводской работник пользуется поистине всесоюзной известностью как крупнейший специалист в области экономики, управления и промышленной социологии. Посоветоваться, проконсультироваться с ним приезжают в Москву многие хозяйственные руководители со всей страны, да и самого Тихонова часто приглашают в другие города — прочитать курс лекций об управлении, о целевых программах социального развития трудовых коллективов, подсказать, посоветовать, как лучше вести дело.

Н.М.Тихонов горячо воспринял перестройку — ведь после 1985 г. в широких масштабах стали реализовываться многие его идеи. Мы разговаривали на этот раз о путях повышения производительности труда аппарата управления в новых условиях перестройки. Так можно ли или нельзя удешевить производительность труда, управленцев, соответственно сократив их число в десять раз, как считают некоторые?

— Без развитого и, увы, довольно многочисленного аппарата управления, — отвечает Тихонов, — не может обойтись ни одно развитое индустриальное общество. В десять раз сократить наш аппарат хозяйственного управления нельзя. А вот примерно в два раза можно. И это не умозрительное, “интуитивное” заключение, его можно подкрепить расчетами. При примерно таком же объеме производства и похожей структуре экономики хозяйству, основанному преимущественно на рыночном механизме, потребовалось бы скорее всего 9 — 10 млн. управленцев. Тоже немало, как видите. Но по своей квалификации, по кругу выполняемых задач это были бы совсем другие специалисты, здесь необходим качественно иной подход. Какие именно управленцы нам сейчас нужны? Для начала надо выяснить некоторые терминологические проблемы.

Дело в том, что сейчас мы включаем в число людей, определяемых словом “управленец”, специалистов, которые за рубежом образуют по крайней мере три профессиональные группы:

— управляющие — формальные руководители — министры и их заместители, директора объединений, заводов, совхозов, начальники цехов, мастера;

— менеджеры (управленцы) — специалисты по экономике, управлению, технической информации и обучению — люди, не принимающие непосредственно управленческие решения, но дающие рекомендации управляющему, как лучше вести дело. Можно сравнивать специалистов такого рода со штурманами или лоцманами;

— клерки технические исполнители, работники средней квалификации, выполняющие часто повторяющиеся операции и помогающие управляющим или управленцам.

Ни в одной стране специалистов этих трех групп не считают и не учитывают, как у нас, “скопом”, всех вместе. Да и у нас в стране до революции и затем до начала тридцатых годов велась раздельная статистика, что позволяло делать более точные выводы об эффективности уп-

правления, правильнее распределить нагрузку между специалистами всех трех категорий. Потом все переменялось, всех их стали называть одним словом “управленцы” или “аппарат управления”, численность которого в статистической отчетности стали обозначать одной строкой. Последствия этого нововведения для народного хозяйства были ужасными. Объединив управляющих, управленцев и технических исполнителей в одну группу работников, именуемых АУП — административно-управленческий персонал, планирующие, финансовые и другие руководящие органы тут же ввели повсеместное жесткое лимитирование фонда зарплаты этой категории работников и ежегодные задания по сокращению их численности.

Дальше события развивались по такому сценарию. Управляющие высшего звена, располагая властью, естественно, не хотели сокращать ни самих себя, ни свою зарплату; реализация всех заданий по уменьшению численности АУП и затрат на его содержание шла исключительно по пути сокращения менеджеров и клерков. Оставшись без нужного числа квалифицированных советников и помощников, многие руководители предприятий перестали справляться со своими обязанностями. Резко снизился класс управления, а число управляющих стало расти — как известно, сейчас у некоторых руководителей крупных заводов и объединений до десяти и более заместителей. К тому же, чтобы обеспечить руководителям высшего и среднего звена приличный уровень оплаты труда, была фактически на неопределенное время заморожена зарплата оставшихся управленцев и клерков. Начался отток из аппарата управления в технические службы крайне нужных специалистов, которые, как бы ни старались, не могли получать больше 120 — 150 рублей в месяц. В результате работу клерков приходится выполнять руководителям относительно высоких рангов управления, что опять-таки сказалось на классе управления. В результате мы имеем то, что всем хорошо известно: непомерно разбухший и к тому же крайне неэффективный аппарат управления.

Не хочу обидеть лично наших заводских работников, но если бы на их местах работали высококлассные инженеры или ученые-менеджеры с окладом 600 — 700 руб., завод скорее всего имел бы многомиллионный выигрыш за счет того, что выпускал бы более совершенную и конкурентоспособную технику. А ведь подобная политика в отношении так называемого АУП проводится повсеместно. И

не она ли лежит в основе нашей всеобщей технической отсталости?..

Это не только мои субъективные предположения. Мне много довелось поехать по стране и по миру, я бывал на предприятиях и фирмах более чем двадцати стран. И почти везде, где у нас работают “девочки” с окладом 150 “рэ”, за рубежом заняты специалисты высочайшей квалификации — не только опытниейшие инженеры, но часто ученые со степенями и званиями и, конечно, с соответствующей оплатой. Правда, специалистов такого рода правильнее будет отнести не к “клеркам”, а к “менеджерам”, т. е. стоящим на более высокой ступеньке “лестницы управления”.

А на московском заводе “Красный пролетарий” формально менеджеров-специалистов по управлению вообще нет. Так же как, впрочем, на абсолютном большинстве советских предприятий. Правда, с определенной натяжкой можно назвать менеджерами инженеров нашего патентного отдела. Высококвалифицированные специалисты одни из первых в Союзе внедрили на базе ЭВМ систему сбора и хранения новейшей технической и патентной информации, автоматически связанную с общесоюзными банками данных.

Отдел уже много лет является авторитетнейшим в отрасли. Многие в совершенстве знают по 2 — 3 иностранных языка. А оклады у них — от 140 до 185 рублей — в полтора-два раза меньше, чем у ведущих заводских конструкторов и технологов. Но ведь эти менеджеры в инженерном отношении квалифицированное большинство тех, кого они обслуживают, у них более широкий технический кругозор. Если говорить по большому счету, от их “подсказок” в очень большой степени зависит, какие технические новинки будут заложены в создаваемые на заводе станки.

Примерно так же обстоит дело и на других предприятиях машиностроения, подобных нашему. И это, увы, способствует разбуханию аппарата управления, тормозит рост производительности труда управленцев. Там, где один дельный управленец мог бы помогать трем-четырем управляющим — директору и двум-трем его заместителям, первый руководитель нередко вынужден брать себе и пятерых, и семерых помощников. Ведь многие даже простые управленческие задачи они решают непрофессионально, а потому медленно, неэффективно совершают многочисленные элементарные ошибки.

Скажем, как бездарно проводятся у нас деловые совещания! Как правило, не больше 10 — 20% вызванных на совещание участвует в дискуссии, остальные пассивны, отмалчиваются, а это значит, что без них вполне можно обойтись.

Между тем за рубежом проведение деловых совещаний — целая наука. Этому специально учат, технологии проведения деловых совещаний посвящена обширная литература. Продолжительность деловых совещаний там в 1,5 — 2 раза меньше, а эффективность в 2 — 3 раза выше.

За последние двадцать лет мне удалось побывать от Сахалина до Мурманска на более чем тысячи предприятий. Так вот, по моим подсчетам, на 85 процентах этих предприятий нет конкретных должностных инструкций для специалистов и руководителей, а те, где они все-таки есть, чрезвычайно далеки от совершенства. Этому участку работы — четкому определению границ служебных обязанностей и ответственности работников вообще — придется крайне мало значения. Не потому ли так происходит, что руководители знают: все равно придется посылать подчиненного на картошку, на авральные работы в цеха, что никакими инструкциями не предусмотреть...

Даже если навести порядок на этих участках хозяйственного управления, в том числе за счет совмещения должностей или внедрения групповых должностных инструкций, численность не только АУП, но и технических служб можно значительно уменьшить.

Все вышеизложенное не может не привести к выводу: восемнадцать миллионов управленцев — это много, очень много, примерно вдвое больше необходимого. Но, право слово, не стоит сейчас ставить задачу сколько-нибудь существенно сократить их численность. Это та сфера, где мы вынуждены пока брать числом, а не умением, и другого выхода у нас пока нет. Худо-бедно, со скрипом, с многочисленными "дефицитами", переборами, отставанием наше народное хозяйство все же действует. Боюсь, что, если мы волевым порядком уменьшим численность АУП хотя бы на два-три миллиона, развал экономики только ускорится.

Нам надо по крайней мере на ближайшие два года отказаться от практики механического сокращения аппарата. Давайте смотреть правде в глаза: все попытки решить проблему таким путем потерпели провал. Аппарат вроде бы сокращался, но что-то никто не слышал о министерских работниках, вставших к станку. Люди переходили из

главков в объединения, вместо ликвидированных управленческих подразделений тут же создавались новые... Иначе и быть не могло: народное хозяйство “настроено” именно на такое число управленцев, система “самоорганизуется”, сохраняя численность аппарата неизменной. Стало быть, чтобы добиться перелома, надо революционным образом изменить саму структуру управленческого аппарата. Иначе говоря, пойти по пути увеличения численности “управленцев” и одновременного сокращения числа “управляющих”.

Несколько сознательно упрощая проблему, можно сказать, что один хороший менеджер, рационализируя управление на заводе, в объединении, экономит труд пятидесяти управляющих. Чем больше будет у нас управленцев, тем меньшим числом управляющих можно обойтись. Введение в производство одного высококвалифицированного менеджера неизбежно приведет к некоторому сокращению прежде всего числа всяких “замов”.

Вот почему до 1992 — 1993 гг. нам скорее всего не нужно увлекаться сокращением штатов; в этот период основные усилия необходимо направить на подготовку менеджеров. Для начала можно поставить на первый взгляд скромную задачу — довести их долю до одного-двух процентов от общей численности АУП. Иначе говоря, подготовить 180 — 360 тысяч менеджеров, что совсем немало, если учесть, что сейчас специалистов такого рода в стране вряд ли наберется и несколько тысяч. Подготовку можно вести ускоренными методами, на краткосрочных курсах, но обязательно с отрывом от производства. Одновременно нужно “доучить” и “переучить” и управляющих высшего и среднего звена — прочитать им курсы по технологии и культуре управления, этике, промышленной социологии, педагогике, психологии. Практическую помощь в этом деле могут оказать общество “Знание”, появившиеся в последние годы, ведомственные и кооперативные школы менеджеров.

Следующим этапом должно стать внедрение управленцев-менеджеров в производственные структуры с одновременным сокращением числа управляющих. Эта работа должна сопровождаться введением на производстве современных методов управления: тщательно проработанных производственных регламентов, тщательно составленных “работающих” должностных инструкций. Полагаю, что на эту работу можно отвести завершающую часть следующей пятилетки, до конца 1995 года. Если этого не сделать,

подготовленные менеджеры могут остаться без работы. В этом случае нельзя не предвидеть “утечку мозгов” среди талантливых менеджеров — одной из самых престижных профессий во всем мире.

Предлагаются, как видим, не столько хирургические методы, сколько постепенное лечение сферы управления народным хозяйством. Менеджеризм — явление в нашей экономике новое, к нему надо привыкнуть. Перешедшие на хозрасчет и самоокупаемость предприятия сами будут заинтересованы и в том, чтобы принимать на работу менеджеров, и в том, чтобы, используя в полной мере потенциал этих специалистов, сокращать, елико возможно, аппарат управления.

У нас есть все возможности создать вдвое меньший по сравнению с современным уровнем аппарат управления народным хозяйством. Но для того чтобы выйти на этот уровень, это, безусловно, должен быть качественно другой аппарат управления.

**“В поте лица твоего...”
или все же как-то иначе?**

Опять — к истокам. Работаю в экономической журналистике очень давно, и — каюсь — все эти годы на многие волновавшие меня вопросы, касающиеся экономического развития страны, не находил ответа. Ну, например, на тот, который был уже поставлен на страницах этой работы: почему так неохотно выплачивалось вознаграждение авторам крупнейших изобретений, ведь не ахти какая большая сумма — 20 тыс. руб. по сравнению с многомиллионным эффектом от предлагавшихся новшеств? И почему эта сумма — “фиксированная”, с конкретным экономическим выигрышем не связанная, почему за особо выдающиеся изобретения не платить 40, 50, 100 тыс. руб. наконец?

Еще вопрос: почему рабочий, будь он семи пядей во лбу, больше определенного “потолка” — для большинства профессий сейчас 300 — 400 руб. — ни за что не работает? Почему на протяжении десятилетий у нас стояло только заработкам рабочих повыситься сверх определенного предела, как тут же пересматривались нормы — ведь совершенно очевидно, что такой подход начи-

сто подрывал стремление трудиться лучше, пагубно сказывался на росте производительности труда?

Весьма удобным было бы объяснить все это головотяпством либо элементарной безграмотностью тех, кто разрабатывает и внедряет поощрительные системы — специалистов Госкомтруда, ученых-“трудовиков”. Ну разве сами рабочие могут возражать против того, что хороший труд должен достойно поощряться, что необоснованные ограничения в росте заработной платы вредны, ибо отрицательно сказываются не только на благосостоянии людей, но и на прогрессе экономики — в рамках завода, отрасли, страны? Оказывается, могут возражать. И возражают.

Несколько лет назад всю страну облетела история с передовиком производства ленинградского завода “Полиграфмаш” лауреатом Государственной премии СССР фрезеровщиком Геннадием Александровичем Богомолковым. О нем был снят телевизионный фильм, а сама история описана в газете “Известия” 24 сентября 1987 г. Отличный рабочий, замечательный мастер стал объектом организованной травли, был исключен из партии. За что?

Дело в том, что на протяжении двух месяцев подряд заработной платы Г.А.Богомолова значительно превысили тысячу рублей. Первым забил тревогу заводской отдел труда и заработной платы. Получку рабочего задержали, а его самого задержали бесконечными придирадками и проверками. Словом, делалось все, чтобы убедить мастера, достигшего рекордной выработки, снова стать “середняком”, работать хуже, чем он может и умеет.

Не правда ли — театр абсурда какой-то? Уж рабочие — товарищи Богомоллова наверняка возмутились, встали на его защиту...

А вот и не угадали — рабочие встали на сторону администрации. Богомолкову советовали “по-дружески”: “Уймись ты, Генка, не гони такую выработку, не думай, что ты один умелец — многие могли бы давать больше, да не хотят, потому как изменят нормы, и будешь за те же денжки вдвое вкалывать”. Ему втолковывали: “Кто больше всех делает, тот и оказывается в самых невыгодных условиях...”

Таков результат семи десятилетий настойчивого внедрения уравниловки и “усредниловки”, практики регулярного, редко обоснованного пересмотра норм. Кто сейчас скажет: сколько богомолковых целую жизнь проработали вполсилы, а то и вчетверть силы, какой была бы страна, если бы система не препятствовала росту производитель-

ности труда, не поощряла лень, не отбивала охоту к настоящей работе?..

Но резонно спросить: системе-то это зачем — ведь таким образом она вела себя к краху, что мы сейчас и наблюдаем. Чтобы ответить на этот вопрос, вновь обратимся к истокам — к тому, как еще до Октября семнадцатого года и вскоре после Октября проектировался дом, в котором мы сейчас живем. Для этого позволю себе привести одну очень большую цитату. Не потому, что не могу обойтись без нее и сказать то, что в ней сказано “своими словами”. А потому, что сделаю это вряд ли лучше, чем сделал писатель Владимир Тендряков в своей острополюмической, публицистической повести “Революция! Революция!” (Октябрь, 1990, № 9). Скрупулезно и внимательно исследует писатель воззрения Ленина на коренные вопросы строительства социалистического государства, обнаруживая в них, неожиданно для себя и для нас — читателей, многочисленные несоответствия и противоречия и пытаясь постичь причины этих несоответствий. Писатель не делает окончательного вывода из своих исследований, но подводит к нему читателя. К какому именно выводу? О нем — позже. Сначала цитата.

Вначале Тендряков обращается к ленинским словам: “...все дело в том, чтоб они (граждане. — В.Т.) работали поровну, правильно соблюдали меру работы, и получали поровну”.

Зададим невинный вопрос: а как быть с теми, кто любит свою работу? Не для всех же труд — проклятие, неприятная обязанность, разве мало таких, для кого работа — захватывающая творческая деятельность? Увлеченный творчеством человек скорей всего не станет ревниво оглядываться на других, чтобы соблюсти меру. А как же принцип равенства?

Можно согласиться: перерабатывайте, коль уж вам так хочется, однако получать за свой самоотверженный труд вы станете поровну со всеми. Но можно ли считать передовым и прогрессивным то общество, которое ничем не стимулирует деятельность талантов, низводит их до уровня посредственностей? Скорее всего такое общество станет медленно развиваться, скудно жить, его участь — неизбежная отсталость.

Работать поровну, получать поровну — Ленин двигает в интересах рабочих, желая посадить “техников”, “надсмотрщиков” и прочих управляющих чиновников на “заработную плату рабочего”. Но каждому ли рабочему

столь уж выгодно это равенство труда и платы? Не будет ли лучший, опытнейший, хорошо обученный, квалифицированный рабочий считать себя обиженным, “получая поровну” с только что явившимся на завод желторотым учеником? Значит, чтобы соблюсти меру, есть один выход: опытный и толковый работник должен опустить до уровня неумелого. Но тогда производительность труда в обществе неизбежно станет падать, а народ нищать.

Если квалифицированный рабочий будет трудиться в силу своих возможностей, а ученик в силу своих, а получать оба станут поровну, то произойдет весьма неприятное явление: неумеха и лодырь станет забирать для себя то, что сделано квалифицированными руками, то есть присваивать себе часть чужого труда.

Нет, квалифицированного, наиболее полезного для общества рабочего такое равенство труда и платы вряд ли устроит. Но в таком случае имеет ли право такой рабочий требовать равенства платы по отношению, скажем, к своему техническому руководителю, возможно, уникальному специалисту в своем деле? Я, мол, с учеником равняться не хочу, а уж с инженером меня поравнять извольте. Тут уже рабочий выступает в порочной роли присваивателя труда.

Вся революционная деятельность Ленина была направлена только к одному — уничтожить присвоение чужого труда, уничтожить эксплуатацию! Бездельник не может жить за счет труженика! Ради этого, собственно, и было провозглашено: “Работать поровну, получать поровну!” И вот парадокс — именно это породило зловещую обстановку, когда бездарь и бездельник становятся эксплуататорами деятельных талантов, узаконило общественный паразитизм. Согласитесь — такой вид эксплуатации более гнусный и опасный, чем старый. “Все дело в том, чтобы работали поровну, правильно соблюдая меру работы, и получали поровну”. Право же, эти слова родственны по духу ветхозаветным: “В поте лица твоего будешь есть хлеб, доколе не возвратишься в землю, из которой ты взят; ибо прах ты и в прах возвратишься”. Как в первой фразе, так и во второй отражен взгляд подневольного раба, для кого работа была игом, тяжелой и унижительной обязанностью, наказанием Божьим, а вовсе не взгляд гражданина свободного общества, для кого труд — творческая потребность.

И конечно же, провести в жизнь столь ультраархаические взгляды в двадцатом столетии просто невозможно.

Они сразу бы привели к полнейшему развалу. Ленин формально не отказался от них, не заявил во всеуслышание: извините, но моя теория оказалась тут весьма неразумной. Он просто забыл ее и одним из первых выступил против уравниловки.

Сначала стали высоко платить спецам — тем самым “техникам и надсмотрщикам”, организаторам производства, против которых столь усиленно выступал Ленин.

“Подобного рода, — вспоминает он в 1921 году, — исключительно высокое, по-буржуазному высокое, вознаграждение специалистов не входило первоначально в план Советской власти и не соответствовало даже целому ряду декретов 1917 года. Но в начале 1918 г. были прямые указания нашей партии на то, что в этом отношении мы должны сделать шаг назад и признать известный “компромисс” (я употребляю это слово, которое тогда употреблялось). Решением ВЦИК от 29 апреля 1918 г. было признано необходимым эту перемену в общей системе оплаты произвести”.

Новая система оплаты начала постепенно охватывать все слои. Пока был жив Ленин, сохранялся “партмаксимум” как некий глухой отзвук неосуществленной мечты о равенстве труда и оплаты. Скоро он сменился солидными, год от года растущими окладами. А позднее вошли в моду еще и сверх того подачки “в пакетах”, тайно подсовываемые видным партийным и государственным чиновникам.

Не последователи Ленина, а сам Ленин нарушил свой утопический принцип равенства, тем самым уже окончательно превратил государство в нанимателя по старому, капиталистическому образцу. Государство нанимало, определяло зарплату, следило, как она оправдывается, проявляло недоверие к труженику, вызывало у труженика ответное недоверие к себе, которое перерастало в антагонизм, в ненависть, вынуждало государство содержать верных, хорошо оплачиваемых чиновников, создавать мощные организации полицейско-жандармского типа, регулярную армию.

Не правда ли, блестящий анализ истории вопроса, как говорится, “тут ни убавить, ни прибавить”...

Итак, от уравниловки отказались еще при Ленине. Но отказались как-то стыдливо, расценив этот отказ, как и введенный в те же годы нэп как “временное отступление”. А кто же хочет отступать слишком далеко? Коль уж нельзя осуществить в полной мере на деле принцип “всем по ровну”, надо к этому, елико возможно, стремиться. Тако-

во одно объяснение и многолетних уравнилельных тенденций, по сей день не изжитых, и конфликтной ситуации с оплатой труда фрезеровщика Г. Богомоллова.

Но есть и другое объяснение, другой вывод, к которому, в частности, не может не прийти любой, полностью прочитавший процитированную выше повесть В. Тендрякова. Не было у отцов-основоположников убедительных аргументов ни в пользу уравнилельной, ни в пользу дифференцированной оплаты труда. А была зато откровенная борьба за власть, под которую приспособлялись и политические лозунги, и "теоретические" труды и выводы. Уравнилельные лозунги в двадцатые годы импонировали люмпенизированным и революционизированным массам — вот они и выдвигались в то время и теми политиками, кто рассчитывал нажить на этом политический капитал, дорваться до власти и укрепиться у власти.

Ну и конечно, играло роль то очевидное обстоятельство, что наемными рабочими, получающими нищенскую зарплату, легче управлять. Допустить, чтобы, подобно Богомоллову, сотни и тысячи людей зарабатывали в три-четыре раза больше среднего уровня, значило породить некоторый слой относительно независимых работников. Рабочий, интеллигент, который живет не "от полочки до полочки", а в состоянии еще какие-то средства "на книжку положить", социально опасен — его труднее "прижать", пригрозить увольнением. Ведь он не станет опасаться конфликта с начальством — уволенный за строптивость, он в течение какого-то времени не умрет с голода, сможет продолжить борьбу, получит резерв времени, чтобы подыскать другую работу.

Правда, курс на равенство в нищете ведет, и привел уже, к обнищанию страны — по крайней мере некоторые из "власть придержавших" не могли этого не видеть. Но здесь уже начинала работать другая житейская мудрость — "на наш век хватит..." И хватило, как видим, — почти все прожили свой век и ушли в мир иной в сытости и довольстве...

Но как ни сложна и тяжела современная ситуация, из нее все равно надо искать выход. Искать, опираясь на новый опыт — свой и зарубежный, на здравый смысл наконец. Ибо отцы-основатели и все их теоретические изыски, как сейчас практически всем очевидно, ничем нам помочь не могут.

Отступление продолжается

Как ни огорчителен этот факт, а все же его приходится признать. Вот и в печати, и в радио- и телепередачах появились тревожные, недоуменные нотки: как же так — хозрасчет внедряется, арендный подряд — в фаворе, зарплата повсеместно поднялась, самостоятельность предприятиям дали, а экономика продолжает хворать... Увы, как и многое у нас, самостоятельность предприятий реализовывалась с изрядными перехлестами. Многие хозяйственники поняли самостоятельность как право прежде всего резко поднять зарплату вне какой-либо связи с производственными успехами. “Легкие деньги” отнюдь не способствовали росту производительности труда, стали, по существу, “антистимулом” хорошей работы. Результаты такого подхода ныне видны всем: тысячи людей получают больше, чем прежде, а работают меньше и хуже.

На решение проблем повышения производительности труда отрицательное воздействие оказывает существенная разница в его оплате на государственных предприятиях и в кооперативах, а также в индивидуальном секторе. Зачем рабочим рационализировать производственные процессы, повышать их эффективность, если проблему повышения зарплаты можно решить другим путем: покинув государственный завод и перейдя на работу в кооператив? О том, что так рассуждают многие, свидетельствует, в частности, анкетный опрос высококвалифицированных рабочих, проведенный учеными Каунасского политехнического института имени А.Снечкуса. На вопрос “Какой способ увеличения доходов вы считаете наилучшим?” только 3% опрошенных указали на рост квалификации, 18% — на возможность увеличения заработка путем повышения производительности труда, 31% — на участие в кооперативах. Еще к более интересным выводам можно прийти, если обратить внимание на то, куда в последнее время больше всего стремятся устроиться молодые рабочие. Нередка, например, такая ситуация: в одном и том же городе годами остаются не заполненными вакантные высокооплачиваемые рабочие места на химических, металлургических заводах, и в то же время нет отбоя от желающих пойти работать буквально за гроши на мясокомбинаты, всевозможные базы и т.д., т.е. туда, где сравнительно безопасно и безнаказанно можно воровать. Вот до какой степени исказились за последние десятилетия представления о ценно-

стях в труде, о его мотивации и привлекательности!..

После этого, по всем канонам жанра, следовало бы написать о том, что нужно совершенствовать поощрительные системы, чтобы заработки соответствовали реальному трудовому вкладу людей и т. д. и т. п. Но рискну высказать суждение о том, что из-за серьезных просчетов в политике оплаты труда, допущенных на начальных этапах перестройки, а также из-за огромной инфляции и всеобщего дефицита подобные меры вряд ли поправят дело. Поздно. И надо искать иные рычаги повышения производительности труда. На мой взгляд, путь к решению проблемы лежит в нравственной плоскости, в изменении отношения к труду, изменении отношений между работником и работодателем.

...В митинговой суматохе конца 1990 г. немногие москвичи заметили и оценили такой маленький, можно сказать микроскопический, факт: подорожал шашлык, что продают кооператоры у многих станций метро и у вокзалов. У Савеловского вокзала порция стоила рубль, а в ноябре стала стоять рубль пятьдесят. У метро "Динамо" цены поднялись соответственно с двух с полтиной до трех с полтиной. Спрашиваю у шашлычника, стоящего у железного корыта с тлеющими углями: отчего повышение?

— Мясо-то подорожало... Говядина на рынке вон уже двадцать рублей за килограмм...

— Но вы-то шашлык из свинины делаете. При чем тут говядина?

— А при том, что я ее покупаю. Кооператив мне — нанятому работнику — зарплату поднял, чтобы дороговизну компенсировать. А кто кооперативу ее компенсирует? Вот и пришлось цену на шашлык повысить...

Выходит, кооператив, говоря современным языком, произвел в расчетах со своими работниками индексацию, увязав заработную плату с индексом стоимости жизни. Так называемая индексация заработной платы в зависимости прежде всего от роста уровня цен осуществляется во Франции, Бельгии, ФРГ, Италии, Великобритании, США, Японии и других странах. Корректировки осуществляются с разной периодичностью — раз в год, раз в шесть месяцев, раз в квартал. Но они — неперемное условие организации оплаты труда в государствах с цивилизованным отношением к трудящимся.

Не потому ли, нисколько не задумываясь о нравственной стороне вопроса, люди стремятся поступить на работу туда, где можно урвать или просто своровать что-то у госу-

дарства. Лозунг, брошенный в самые первые недели после Октября, — “Экспроприация экспроприаторов”, или, что понятней и доступней, “Грабь награбленное!”, не потерял актуальности до сих пор. “Несуны” не испытывают угрызений совести, что берут у государства то, что, по их мнению, государство им недодает, недоплачивает. А коль скоро такие недоплаты ныне вещь практически общепризнанная, с каким бы отвращением мы ни относились к воровству, логика в поведении несунув все-таки есть.

С тех пор, как приоткрылся “железный занавес” и расширился круг людей, выезжающих за рубеж, перестал срабатывать пропагандистский миф о социалистическом государстве, которое печется о благе трудящихся куда больше, чем западные государства. Ну скажите, будет ли “рвать пупок”, т.е. стремиться к повышению производительности труда, работая на государство, рабочий, если он знает, что государство не отвечает ему тем же, не облегчает условия труда, не стремится довести их по крайней мере до среднемирового уровня.

Ведь это нынче уже не секрет, что из развитых государств у нас едва ли не самая длительная 41-часовая рабочая неделя. Еще в первой половине 70-х годов законодательство о 40-часовой рабочей неделе было принято в Австрии, Канаде, Люксембурге, Норвегии, Финляндии, Швеции; с 1983 г. действует закон о 40-часовой рабочей неделе в Греции. Такой же продолжительности, но только по коллективным договорам устанавливается рабочая неделя в ФРГ, Италии, Японии и Англии. В 1982 г. Франция установила 39-часовую рабочую неделю. По коллективным договорам в ряде стран рабочая неделя еще более сокращена: в США и Канаде — до 36 — 39 ч., в странах Западной Европы — до 32 — 36 ч.

В нашей стране, как известно, всего семь праздничных дней, а в Италии — 16, США — 14, во многих других странах — до 10 дней. У нас “по желанию трудящихся” сопредельные с праздниками выходные дни иной раз объявляются рабочими, правда, с компенсацией в отпускной период. “У них” же — в США, Канаде, Бельгии, Новой Зеландии, — ежели праздник приходится на выходной, то последующий “присутственный” трудовой день объявляется нерабочим. И отпуска у нас не самые большие: в Швеции отпуск равен 6 неделям, в других Скандинавских странах — 5, в большинстве других капиталистических стран — 4 неделям.

Либерализация трудового законодательства в нашей

стране может показаться несвоевременной. Но как знать — может быть, шаг, который сделает государство навстречу рабочему, служащему, интеллигенту, поможет переломить отношение работника к труду на государственном предприятии и обернется ростом выработки?..

В стране, пребывающей в кризисном состоянии, не работают многие экономические, правовые и прочие системы. Расшатана система материально-технического снабжения — вместо распределения сырья и ресурсов по заказам и фондам все большую роль играет прямой товарообмен между предприятиями. Набирает силу “теневая экономика” — масса продуктов и товаров доходит до потребителей через спекулянтов, минуя магазины. Разрегулирована и система оплаты труда: необходимость удержать работников на государственных предприятиях, чтобы не разбежались все по кооперативам, вынуждает государство платить большие незаработанные деньги. В этих условиях едва ли не на первый план в решении задачи повышения производительности труда выступает проблема взаимного доверия. В принципе, как показывают социологические опросы, большинство наших людей готовы претерпеть временные жертвы, но они должны быть уверены, что меры по стабилизации экономики принесут плоды, что страной руководят не дилетанты, а профессионалы, искренне стремящиеся поправить дело. Такова специфика момента. Таков нетрадиционный, но, по-видимому, единственно реальный в настоящее время рычаг, который дает шанс нашей экономике добиться роста важного показателя ее развития — производительности труда.

Не важнейший, а один из важных. Есть разница

Вернемся к тому, с чего начали. К месту и роли показателя производительности труда в системе двух показателей развития экономики.

Помните, как много еще в хрущевские времена писали и говорили мы о соревновании двух систем. Странное это было соревнование: мы с ними соревновались, а они с нами нет. Мы изо всех сил стремились догнать США по годовому производству стали, а они — где же логика? — настойчиво работали, чтобы это самое производство стали сократить. В Англии, говорят, была долгосрочная национальная программа сокращения производства метал-

ла за счет (подчеркнуто нами. — *Н.П.*) повышения его качества.

Нельзя вырывать показатель повышения производительности труда из ряда других показателей экономики, как делали мы многие годы, и объявлять его самым главным и самым важным. Кому нужна высокая производительность труда на фабрике, выпускающей никому не нужную, недоброкачественную, немодную обувь? Кого обманут высокие цифры выработки той же стали в расчете на одного металлурга, если из этой стали можно делать лишь самые простые и непритязательные вещи?

Среди ученых-экономистов и специалистов по труду ныне вообще отсутствует единомыслие по тем немногочисленным принципиальным вопросам, где такое единомыслие, казалось бы, необходимо. На состоявшемся в 1989 г. объединенном Научном совете по проблемам труда и социального развития Госкомтруда СССР и АН СССР ответственный работник Госплана СССР А.Дерибасов подчеркнул, что у нас “до настоящего времени нет достоверного показателя производительности труда — все определяется по пресловутому валу; тем самым разрушается и система образования фонда заработной платы на предприятии”. Оживилась дискуссия и по вопросам соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы — во многом схоластическая, по мнению ее же участников.

Но вот отрадный факт: в самой рабочей среде растет стремление разобраться что к чему и предложить надежные и реалистические пути решения проблем повышения производительности труда. Со словом “неформалы” у нас ассоциируются колонны людей с плакатами, идущих на Манежную площадь, дискуссии под стенами редакции газеты “Московские новости” на Пушкинской площади. Между тем есть еще одна ветвь движения неформалов — рабочие клубы. Это самостоятельные группы трудящихся — в их состав входят не только рабочие, которые, собираясь вместе, обсуждают не столько общетеоретические и исторические проблемы, сколько острые и важные конкретные производственные вопросы, в том числе и вопросы оплаты труда, повышения его производительности.

Рабочие клубы появились как естественный ответ на бездействие и пассивность существующих общественных организаций — партийных, профсоюзных, комсомольских. На вопрос, почему они не действуют в рамках традиционных систем, члены рабочих клубов в ходе прове-

денных социологических исследований откровенно отвечали: "Общественные организации полностью находятся под контролем бюрократического аппарата". "Не вижу в общественных организациях никакого смысла — слишком много слов, а реальных результатов очень мало". "К сожалению, традиционные организации подавлены застоем, они малоподвижные, формальные в прямом смысле слова" и т.д.

Уже сейчас неформальные группы трудящихся, поднимая острые вопросы, заставляют администрацию и профсоюзы глубже, предметнее заниматься проблемами организации и оплаты труда, роста его производительности. Так, профсоюзный комитет Ярославского моторного завода по предложению рабочих-неформалов счел необходимым сократить число "черных" суббот. Ленсовпроф и обком профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий по настоянию неформалов были вынуждены разобраться, почему случилось так, что молодые рабочие третьего разряда в обувном объединении "Нева" получали зарплату ниже минимальной — 40 — 60 руб. в месяц.

Но члены новых объединений не замыкаются в рамках только своих коллективов. Они активно обсуждают и ход перестройки в целом, стремятся выработать свой, нередко неординарный подход к пониманию самого широкого круга хозяйственных и политических вопросов. По существу, речь идет о новой форме политической культуры в рабочей среде, о том, что рабочие "на равных" с интеллигенцией — с учеными, социологами, экономистами, управленцами — готовятся обсуждать и принимать решения по коренным проблемам перестройки.

Не случайно появление рабочих кружков вызвало среди производственной бюрократии — довольно многочисленных сторонников и ревнителей командно-административной системы — беспокойство куда большее, чем рост забастовочного движения. От забастовщиков ведь можно отделаться подачкой либо предпринять по отношению к ним достаточно жесткие репрессивные меры. А чтобы вести дискуссию с членами рабочих кружков и клубов, аргументы нужны, доказательства правоты, а это ведь сделать куда сложнее.

Образованных, думающих, владеющих политической культурой рабочих власть придержащая бюрократия боится как огня. Скажем, когда рабочая группа на ленинградском предприятии "Красная заря" подготовила диспут на

тему “Оплата труда и ценообразование”, пригласив ученых и специалистов, и попросила руководство выделить им помещение, то получила отказ, услышав в ответ: “Рабочим нужно обсуждать, как быстрее и лучше выполнить план, а цены будет назначать Госкомцен и другие органы”. В итоге дискуссию пришлось отложить.

Есть и другие признаки того, что в обществе зреет стремление разобраться, наконец, по каким направлениям надо действовать, чтобы добиться реального роста производительности труда. Очень большим спросом пользуется литература о зарубежном опыте работы по этим направлениям. На предприятиях и в индустриальных регионах проходят дискуссии на эти темы. Велик интерес к арендным и акционерным формам работы, неизменно сопровождающимся ростом производительности труда. Стремительно раскупаются книги наших несправедливо репрессированных экономистов двадцатых годов, выдвигавших интересные идеи ускорения роста производительности труда. Все чаще публикации о российском предпринимательстве конца прошлого и начала нынешнего веков, когда в ряде отраслей, например в транспортном строительстве, были установлены не превзойденные и ныне рекорды производительности.

Но на то, чтобы разобраться с новыми проблемами, связанными с пониманием места и роли показателя роста производительности труда среди других экономических показателей, с определением путей и методов повышения производительности труда в условиях рынка, остается не так уж много времени. Кризисное состояние экономики побуждает к действию. Быстрый неуправляемый рост денежных доходов населения, не обеспеченных товарным покрытием, стремительное развитие кооперативного сектора, арендных отношений, структурные сдвиги в экономике, острая социальная обстановка во многих регионах заставляют по новому взглянуть на многие проблемы. И прежде всего на проблему социальной справедливости.

Если еще недавно люди с оттенком иронии, с незлобливой усмешкой смотрели на тех, кто “ловчил” в труде, искал выгодные заказы, стремился работать поменьше, а получать побольше, то сейчас наличие таких людей на производстве чревато социальными взрывами. Как никогда важно, чтобы все деньги, выплачиваемые трудящимся, были подлинно заработанными. Важно упорядочить нормирование труда, вести всю работу по нормированию в обстановке доказательной гласности. Да, люди должны зараба-

тивать достойно, но нельзя, как это бывает сейчас, платить только за сам факт своевременного выхода на работу. Здесь в ряде случаев надо проявить стойкость и твердость, не уступать шантажу и спекуляциям, угрозам забастовок в том случае, если выдвигаются необоснованные, не соответствующие реальному трудовому вкладу требования о повышении заработной платы. Вместе с тем принцип социальной справедливости требует создания системы материальной поддержки, например, многодетных семей, семей, где есть инвалиды, иждивенцы и т.д.

Новые возможности для решения практических проблем роста производительности труда открывает наше новое законодательство. Тот факт, что теперь районные, городские, областные, республиканские и союзный бюджеты формируются независимо друг от друга, позволяет оказывать воздействие на рост производительности труда отдельных категорий работников, так сказать, на региональном уровне. В случае нехватки в том или ином городе, например, дворников местные власти своей волей могут установить дополнительные стимулы для повышения производительности труда людей именно этой профессии. Однако все подобные вопросы должны решаться местными органами квалифицированно, на основе тщательного анализа ситуации на местах, изучения динамики доходов и расходов населения, демографических тенденций и т.д. Особенно осторожно надо подходить к повышению зарплаты — ведь если увеличить ее необоснованно, впоследствии уменьшить размеры доплат будет крайне сложно.

На ситуации с повышением производительности труда не могут не сказаться принципиально новые процессы, происходящие в стране, в частности усилившееся перемещение кадров из производственной сферы в непроизводственную, из государственного сектора экономики в кооперативный. Не секрет, что с государственных заводов и объединений уходят в кооперативы нередко самые высококвалифицированные работники, трудившиеся особенно высокопроизводительно. Как реагировать на это? Как удержать таких работников в государственном секторе?

Путь сегодня, вероятно, возможен только один: усилить работу по созданию общественных фондов потребления. Ведь кооперативы пока не могут предложить своим членам ни путевку в пионерский лагерь для ребенка, ни государственное жилье. Наиболее дальновидные хозяйственники резко усилили внимание к решению на производстве социальных проблем, благодаря чему удерживают по-

ка значительную часть квалифицированных работников.

Вместе с тем необходимо понять и усвоить: уход хорошего работника в кооператив, на арендное предприятие не всегда зло. Если такая перемена способствует росту производства в регионе дефицитных товаров, улучшению работы сферы обслуживания, такие переходы можно только приветствовать, а планы отдельных государственных предприятий можно и несколько сократить. Важно лишь точно и надежно определить — как реализуется во время всех этих коллизий и кадровых перемен принцип, от которого, между прочим, никто не отказывался: все для человека, все для его блага.

Как легко предположить, на ситуации с производительностью труда в стране все заметнее будет сказываться проблема беженцев — ничто не предвещает, что их в ближайшие годы станет меньше. Во многих городах появятся люди, умеющие работать на земле, но не имеющие навыков к дисциплинированной, организованной работе на производстве. Надо уже сейчас организовать обучение этих людей, специально продумать вопрос о создании для беженцев специальных рабочих мест или организации для них специальных предприятий с широким использованием надомного труда.

В условиях инфляции, нехватки подчас самых “элементарных” товаров повседневного спроса резко осложнилась проблема использования заработной платы как стимулятора повышения производительности труда. Хозяйственники разных уровней испытывают подчас мощнейшее давление снизу — требования производственников о повышении ставок и окладов. В этих условиях иные руководители прибегают к своеобразным “маленьким хитростям”: пересматривают нормы выработки, снижают размеры премий, стимулирующих надбавок и доплат, необоснованно понижают разряды рабочим. А сэкономленные таким простым способом средства направляют на увеличение ставок и окладов. В результате рабочие получают за тот же труд фактически те же суммы. Не увеличиваются заработки — не растет производительность труда... Это неизбежно приводит к трудовым конфликтам, а в ряде случаев — к забастовкам.

На одном партийно-хозяйственном активе работников системы Госкомтруда СССР отмечалось, что “...сегодня целые подразделения Госкомтруда СССР, ряда других центральных экономических ведомств и отраслевых министерств буквально парализованы и вынуждены заниматься

только требованиями забастовщиков, ведя бесконечные переговоры с их представителями. Это, конечно, не способствует сбалансированному и всесторонне обоснованному решению вопросов. Между тем изучение в Госкомтруде более 200 протоколов стачечных комитетов подтвердило, что свыше трех четвертей поставленных в них вопросов входит в компетенцию местных властей или связаны с недостаточным развитием внутрихозяйственного механизма. Рабочие больше не желают выпрашивать деньги, они хотят их зарабатывать, но не знают как“.

Положение усугубляется из-за несовершенства трудового законодательства. На том же активе отмечалось, что действующие здесь нормы по степени запутанности и отсталости могут соперничать разве с нашим пенсионным законодательством. Дело в том, что КЗоТ долгое время формировался как неотъемлемая часть административно-командной системы, и ныне он в равной степени неприемлем как для государственных предприятий, арендных коллективов, так и для кооперативного сектора. Особенно важно, чтобы в стране были совершенные законы, на которые можно было бы опираться при решении вопросов заработной платы как стимулятора роста производительности труда.

Кстати, хотя такие законы еще не разработаны, есть нормативный документ, на годы определяющий направления работы по совершенствованию заработной платы в тесной связи с задачами роста производительности труда. Это постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС № 1115 от 17 сентября 1986 г. Однако с реализацией его много проблем. Если стратегическое направление перестройки заработной платы было выбрано верное, то, как считают многие “трудовики” — специалисты по вопросам труда и зарплаты, организация работы оказалась неудовлетворительной, потенциальные возможности, заложенные в новых условиях оплаты труда, остались не использованными. В сущности, не завершено формирование концепции заработной платы на ближайшие годы. Не обеспечено оптимальное сочетание централизованных мер государственного регулирования средств на заработную плату с дальнейшим расширением прав коллективов в области стимулирования высокопроизводительного труда.

Наконец, нельзя не сказать о том, что в последние годы заметно ослабили усилия в направлении повышения качества труда, рационализации трудовых процессов. На фоне ренессанса принципов нэпа и вообще ностальгического

увлечения “стилем 20-х годов” по меньшей мере странным является ослабление внимания к научной организации труда — ведь именно на те годы пришелся расцвет НОТ. Но вот цифры: если в 1985 г. прирост производительности труда за счет НОТ составил 1,78%, то в 1989 г. — только 0,8%. Примерно так же обстоят дела с аттестацией рабочих мест. Еще несколько лет назад аттестацию проходило ежегодно 75 — 80% рабочих мест, а в 1989 г. ею было охвачено только 35%, хотя очень и очень многие рабочие места не соответствуют требованиям эргономики, передовой организации труда, не располагают современной оснасткой. Забывают потихоньку и о рационализации рабочих мест. Так, в Воскресенском производственном объединении “Миудобрения” (Московская обл.) еще три года назад установили, что в рационализации нуждаются 49% рабочих мест. А было усовершенствовано за это время лишь 7% рабочих мест. Примерно так же обстоят дела на Ленинградском комбинате технических тканей и на ряде других предприятий. Не сокращается число работников, занятых ручным трудом, а в 1989 г. в промышленности их численность даже выросла на 3 тыс. человек. Не сокращается и численность производственников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.

Что же, неужели все эти проблемы и трудности так же непреодолимы, неужели высокопроизводительный труд — это обязательно труд в поте лица, как библейское наказание за грехи. Нет, конечно, труд должен быть высокоорганизованным и высококвалифицированным. Он должен сопровождаться высоким качеством сделанного и умелым, разумным использованием орудий и предметов труда. Он должен иметь конечной целью высокий уровень жизни людей и планомерное, динамичное развитие общества. И тогда такой труд с полным правом можно будет назвать подлинно производительным.

СЕРИЯ “ТЕХНИКА”

Серия “Техника” в 1991 г. публикует конкретные материалы, обращенные ко всем и к каждому в отдельности. Рассказывая о новых идеях и их практических применениях, серия обращает внимание на их конкретную новизну, перспективы внедрения, возможности финансирования, знакомит с организациями, которые могут заинтересоваться решением этих проблем.

В 1992 году подписчики получают 12 номеров.

Среди них:

Техника 2000 года. Энерготехнологическая цивилизация — надолго ли?

Наша энерготехнологическая цивилизация стоит на месте, очень удобном для смертельного прыжка в недра разрушенной экономики. Это связано с тем, что источники энергии используются варварски, а они конечны; продукты их использования отравляют атмосферу.

Сверх, сверх, сверх... Дорогами сверхвысокого давления

Сверхвысокое давление способно творить чудеса. Например, с его помощью получают искусственные алмазы и т. д. О его использовании рассказано в брошюре.

Эра новых технологий. Вибрирующая вселенная

О пользе, которую приносит вибрация, писалось довольно много. Поэтому особое внимание в брошюре будет уделено отрицательным моментам ее использования.

Инженерия. Инженерное дело

Инженер и его дело. Сколько раз мы слышали это словосочетание. А что, собственно, мы подразумеваем под этим, насколько оно значимо для решения проблем окружающего нас мира, читатель узнает из этой брошюры.

Прокладывая новые пути. Академия наук: день завтрашний

Академия наук сегодня находится в печальном состоянии, но сегодня уже начинают появляться контуры грядущего успеха.

Более четкое планирование, успех фундаментальных исследований, огромный научный потенциал — вот то, от чего отталкиваясь, Академия наук утверждает себя как ведущая сила в переустройстве нашего общества.

Серия “Вычислительная техника и ее применение”

Век железный, век пара, электричества, ядерный век, теперь век ЭВМ. Компьютер нужен всем — экономисту, управленцу, производственнику, ученому, врачу... Однако далеко не все знают, как грамотно и эффективно использовать этот интеллектуальный инструмент. Трудно даже сделать выбор из сотен марок и фирм открывающегося нам богатейшего рынка. Еще труднее выбрать из десятков тысяч существующих наиболее подходящий программный продукт для решения своих конкретных профессиональных задач.

Эти вопросы и еще практический опыт работы на ЭВМ освещаются в брошюрах издательства “Знание” в серии “Вычислительная техника и ее применение”.

В 1991 г. подписчики серии продолжают знакомство с операционными устройствами, инструментарием профессионала, программными пакетами, новыми применениями средств вычислительной техники.

Напоминаем, брошюры этой серии в розничную продажу не поступают, поэтому своевременно оформляйте подписку. Индекс 70195.

Петров Н.И.

П 30 О производительности труда. — М.: Знание, 1991. — 64 с. — (Новое в жизни, науке, технике. Сер. "Техника"; № 2).

ISBN 5-07-001898-1

35 к.

Перестройка наполняет новым значением такие привычные понятия, как "качество", "надежность", "рентабельность". Точное соответствие теоретических расчетов реально получаемому качеству — сложная задача, но ее необходимо решить, с тем чтобы продвинуть нашу технику на мировой уровень.

Рассчитана на инженеров, студентов технических вузов.

0605010203

ББК 65.9(2)241

Научно-популярное издание

Николай Иванович Петров

О ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Гл.отраслевой редактор **Г.Г.КАРВОВСКИЙ**

Редактор **Г.И.ФЛИОРЕНТ**

Мл.редактор **Л.В.СУВОРОВА**

Художник **Э.К.ИППОЛИТОВА**

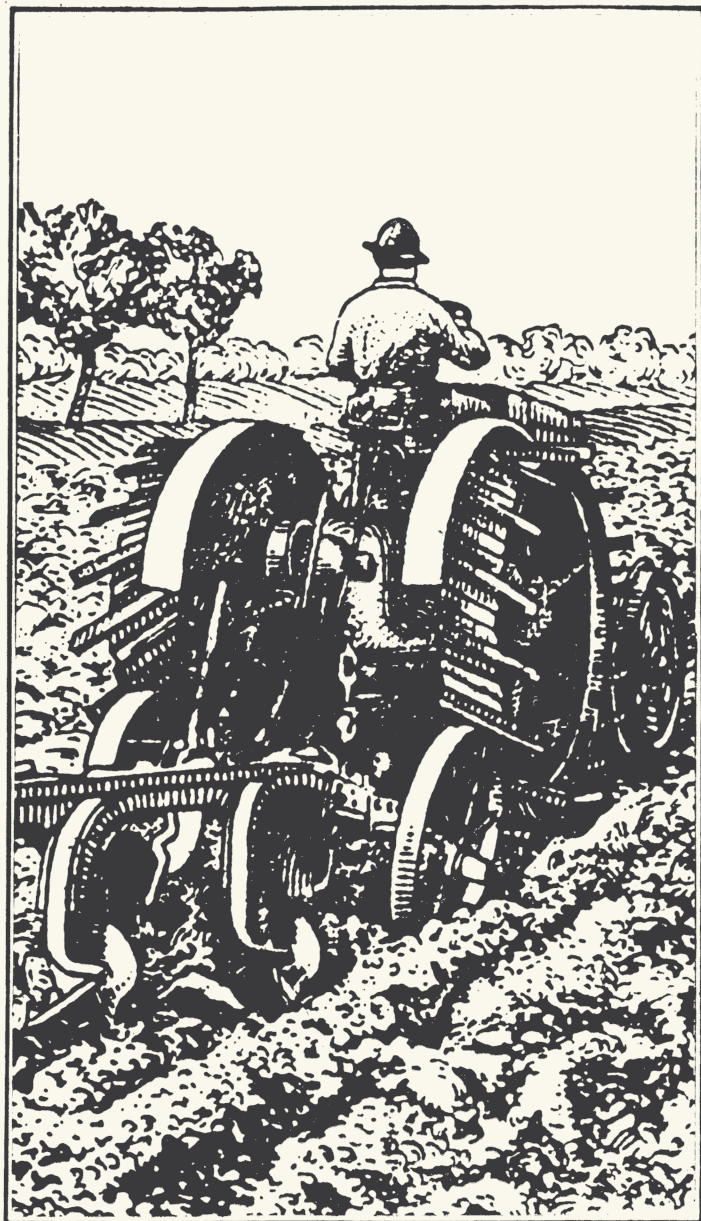
Худож.редактор **И.ЕМЕЛЬЯНОВА**

Техн.редактор **Т.Н.ЗАХАРЕНКОВА**

Корректор **Е.К. ШАРИКОВА**

ИБ № 11599

Подписано к печати 04.02.91. Формат бумаги 84x1081/32. Бумага тип № 2. Гарнитура тип Таймс. Печать высокая. Усл. печ.л.3,36. Усл. кр.-отт. 3,68. Уч.-изд.л.3,61. Тираж 15758 экз. Заказ 157. Цена 35 к. Издательство "Знание". 101835, ГСП, Москва, Центр, проезд Серова, д.4. Индекс заказа 914402. Отпечатано с оригинал-макета издательства "Знание" в типографии Всесоюзного общества "Знание", Москва, Центр, Новая пл., д.3/4.



СЕРИЯ

ТЕХНИКА