

ция сберегательных книжек не наблюдалась. Введение новой советской валюты столкнулось с рядом трудностей, одной из которых являлся «разменный кризис». В феврале–марте 1924 г. из Омска сообщали, что курс червонца на вольном рынке был дороже официального на 20 тыс. р. С момента выдачи зарплаты на рынке наблюдался острый «разменный кризис», который значительно ослабил торговлю. Из-за нехватки мелочи магазины, рестораны и столовые давали сдачу расписками (*Экономическая жизнь. 1924. 2, 23 марта*). В информационной сводке ГПУ о положении в стране за май 1924 г., указывалось, что в Сибири широко распространена выдача зарплаты товарами (*«Совершенно секретно»: Лубянка-Сталину о положении в стране (1922–1934). Т. 2. М., 2001. С. 94*).

Несмотря на временные трудности, денежная реформа 1924 г. была успешно проведена в Сибири, как и в целом по СССР. С помощью реформы был преодолен жесткий финансовый кризис, стабилизировано денежное обращение и заложены предпосылки для дальнейшего экономического развития страны на началах нэпа.

С.Б. СУТУРИН

РАСШИРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА — ВАЖНОЕ ЗВЕНО РЕФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД: НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ (1965–1990 гг.)

Одним из важнейших резервов повышения эффективности производства советское руководство считало коллективные формы организации и стимулирования труда. Об этом свидетельствуют партийные и правительственные документы 1970–1980-х гг. А принятое в июле 1979 г. постановление ЦК КПСС о совершенствовании хозяйственного механизма вообще зафиксировало положение о том, чтобы бригадные формы организации и оплаты труда превратить в основные. Это было связано с решением о повороте к интенсивному ведению хозяйства, повышением эффективности общественного производства, что требовало разработки системы экономических и организационных мероприятий, среди которых важное место занимала коллективная форма организации и оплаты труда в лице бригад. Их главная цель: повышение производительности труда, своевременное выполнение плановых заданий, обеспечение высокого качества производимой продукции, экономия материальных ресурсов.

Разносторонняя подготовка работников при бригадной организации труда повышала способность быстро и с наименьшими трудовыми и материальными затратами (и, соответственно, потерями) перестраивать про-

изводство при внедрении новой технологии, новых методов труда, освоении новых изделий. Наконец, бригада — это не только первичное звено производства, но и первичный трудовой коллектив, в рамках которого и воспитываются, и проявляются такие социальные качества, как: коллективизм, товарищеская взаимопомощь, творческая активность. С расширением коллективных форм организации труда и, в первую очередь, бригад, возростала заинтересованность всех работающих в конечных результатах своей деятельности, улучшался морально-психологический климат в трудовых коллективах, открывались большие возможности в поиске и мобилизации резервов роста производительности труда. Именно эти обстоятельства повышали управляемость всей системой производства на предприятии. За сравнительно короткий период прошли проверку многие начинания, новые методы; выявились и определенные ошибки, негативные явления в реализации отмеченных выше партийно-правительственных документов. Их анализ и перспективы продвижения нашли отражение в постановлениях 1983 г. о дальнейшем развитии и повышении эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности. В ходе претворения в жизнь указаний Центра в работе по распространению бригадных форм проявилось несколько направлений.

Первое направление, на наш взгляд, было связано с широким охватом бригадной формой трудовых процессов, масштабностью ее внедрения и проникновения во все структурные подразделения предприятий, включая участки и цехи не только основного производства, но и вспомогательные и обслуживающие производства, инженерно-техническое обеспечение. Однако, характерная для советского стиля руководства и «образа жизни», погоня за «валом», количественными показателями, экстенсивный подход ко всем прогрессивным начинаниям ни к чему хорошему не привели. По данным государственной статистики, на начало 1982 г. в целом по промышленности в бригады было объединено 52,2% рабочих, в том числе в основных цехах — 59%. По отдельным министерствам соответствующие показатели достигли 79% (*Черкасов Г.Н., Григорьева Л.А. Пути закрепления бригадных форм // ЭКО. 1984. № 3. С. 54*). Однако интересен другой момент: бригады, как форма коллективной организации труда, явление не новое; они имели место и в 70-е, и в 60-е, и в 30-е гг. XX столетия. Но только в 1980-е гг. на них стала обращать внимание статистика: до той поры ни в одном статсборнике не было специального раздела, посвященного данному вопросу. Зато мы нашли его в статистических материалах 1985 г. (впервые!), подводивших итоги 11-й пятилетки, в том числе и результаты выполнения партийно-правительственных указаний в отношении бригадной организации труда и его стимулирования. Так, в 1981 г. в промышленности Иркутской области насчитывалось 13,119 тыс. бригад, включая 6 460 комплексных и 6 659 специализированных коллектива. За пять лет общее их число выросло до 16,527 тыс., в том числе

комплексных — 8 556 и специализированных — 7 971 бригады (*Народное хозяйство Иркутской области: стат. сб. Иркутск, 1987. С. 33*). Соответственно, росла и численность рабочих, охваченных этой формой организации труда: в 1981 г. в них насчитывалось 146,355 тыс. чел.; в 1982 г. — 161,677 тыс.; в 1984 г. — 189,519 тыс. чел. и т.д. (*От съезда к съезду: сб. / отв. за вып. П.Ф. Московских. Иркутск, 1985. С. 68*). В тоже время, как показывали исследования, связь между численностью рабочих, входивших, например, в хозрасчетные бригады по машиностроительным министерствам, и численностью работающих в бригадах с оплатой по конечному результату выразилась коэффициентом корреляции 0,02 (по корреляции Спирмена, где коэффициенты ранговой корреляции лежат в диапазоне $\pm 0,08-0,13$). Даже между распространением работы по единому наряду и оплатой по конечному результату связь оказалась слабой (коэффициент корреляции — 0,26) (*ЭКО. 1984. № 3. С. 55-56*). Таким образом, погоня за «охватом», с одной стороны, толкала предприятия на формирование неполноценных бригад, не отвечавшим ни организационным, ни социально-экономическим задачам бригадной организации труда; с другой стороны, дискредитировала саму идею и превращала бригады в абсолютно не годную и ни кому не нужную простую формальность.

Другое направление — более позитивное; оно характеризовалось качественными изменениями самого труда, такими, как: работа на единый наряд по конечному результату; применение комплексных планово-учетных единиц и расценок; совмещение профессий и производственных функций; многостаночное обслуживание; распределение заработной платы с использованием коэффициента трудового участия. Большое распространение получили договоры о творческом содружестве с инженерно-техническими работниками, бригадное клеймо (паспорт) качества, договоры о соревновании и взаимопомощи со смежными бригадами и другое. Отдельно можно рассматривать деятельность создаваемых органов рабочего самоуправления — советов бригад и бригадиров. Наконец, еще одним направлением в работе по распространению бригадных форм стало повышение значимости социально-экономических критериев. В частности, экономические показатели опирались на выполнение производственных планов и нормированных заданий, рост производительности труда, снижение трудоемкости, повышение качества продукции и работы, экономию материальных ресурсов, улучшение использования оборудования, сокращение потерь рабочего времени. Социальными же критериями являлись: рост общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня работников, увеличение доли творческих элементов в труде, участие в управлении производством, сокращение текучести кадров и т.д.

К середине 1970-х гг. органично вписался в производственный процесс лесопромышленного комплекса страны, машиностроительных,

нефтехимических и других предприятий бригадный подряд. Нашел он применение и в промышленности Восточной Сибири. Так, в лесной индустрии региона новаторы производства, специалисты, используя опыт работы томских, тюменских и вологодских лесозаготовителей, стали настойчиво заниматься организацией укрупненных бригад, внедрением новой технологии, обеспечивающей создание запасов древесины в хлыстах на нижних складах леспромхозов и у трасс лесовозных дорог, разработкой лесосек узкими лентами. Работа укрупненными комплексными бригадами позволила в Красноярском крае, например, повысить производительность труда лесозаготовителей на 35–40%. В 1973 г. 156 бригад объединения «Красноярсклеспром», работавших по этому методу, достигли средней выработки, превышающей в два с половиной раза выработку обычных бригад (ЦХИДНИКК. Ф. 26. Оп. 59. Д. 27. Л. 15; Оп. 63. Д. 4. Л. 156). А бригада Ф.Т. Таховиева заготовила леса почти столько же, сколько десять малокомплексных бригад (Сутурин С.Б. *Исторический опыт и проблемы управления промышленностью в Восточной Сибири (1965–1990 гг.)*. Красноярск: СФУ, 2009. С. 99). Внедрение полутаросменного режима работы и ведение лесосечных работ методом узких лент позволили на предприятиях комбината «Забайкаллес» поднять выработку на трелевочный трактор почти в два раза и улучшить качество лесосечных работ. В конце девятой пятилетки по этому методу обрабатывалось 50% лесной площади (Мешков Ю. *Новатор и прогресс // НТР: проблемы и решения*. 1986. № 24. С. 2; *Вост.-Сиб. правда*. 1986. 27 июня).

На угольных шахтах сложилось три типа хозрасчетных бригад: бригады, работающие на единый наряд с оплатой по конечному итогу; бригады, состоящие из повременно-оплачиваемых рабочих с оплатой по плановой смете затрат; хозрасчетные участки — бригады, охватывающие рабочих основных профессий, а также ИТР и вспомогательных рабочих. Горнорабочие очистных забоев и проходчики полностью были охвачены бригадной формой; в 1980-е гг. росло количество хозрасчетных бригад, в состав которых включались рабочие с повременной оплатой труда и ИТР (*Социально-экономические проблемы научно-технического прогресса в сибирской индустрии (1950–1980-е гг.)*: сб. науч. тр. Новосибирск: Наука, 1990. С. 214–215). В 1987 г. в объединении «Востсибуголь» бригадной формой организации и оплаты труда было охвачено 67,9% рабочих промышленной группы: 664 бригады; из них 162 комплексные и 502 — специализированные (Барреда А., Берковец А. *Уголь — на гора // Вост.-Сиб. правда*. 1987. 30 авг.). Такая организация труда явилась одной из важнейших составляющих причин более высокой его производительности в угольных бассейнах Восточной Сибири. В годы 11-й пятилетки добыча угля здесь значительно опережала общесоюзный (1,2%) и средний по Сибири уровни (9,8%), и в особенности Кузнецкий бассейн (0,2%). Доля Восточной Сибири в общесоюзной добыче по сравнению с 1980 г. вырос-

ла почти на 3% и достигла 14,3%, а в общесибирской добыче ее удельный вес составил 42% (*Социально-экономические проблемы научно-технического прогресса... Новосибирск, 1990. С. 210*). Хороший пример умелой организации труда показывала бригада экскаватора ЭШ-20/90 № 145 лауреата Государственной премии СССР Г. Б. Печенкина ордена Трудового Красного Знамени разреза «Сафроновский», добившаяся в первом году 12-й пятилетки (1986 г.) наивысшей производительности труда в объединении «Востсибуголь»: сменные нормы переработки горной массы были повышены на 5%, что позволило переработать 429 тыс. горной массы сверх плана. Из 21 члена бригады пять человек имели ордена и медали за трудовую доблесть, все члены экипажа были отмечены знаком «Шахтерская слава» (*Житов К. Теплые рычаги // Вост.-Сиб. правда. 1987. 21 мая*). Исходя из стоявших перед бригадой задач, здесь были определены и пути их реализации. С учетом личных качеств осуществлялась расстановка членов коллектива по рабочим местам, продумывались вопросы повышения квалификации, овладения смежными профессиями, внедрения передового производственного опыта, устранения узких мест на производстве. Только в 1986 г. членами бригады подано более 20 рацпредложений, направленных на повышение эффективности и качества труда. В бригаде присутствовала полная взаимозаменяемость: машинисты экскаватора одновременно являлись электросварщиками, бензорезчиками, а их помощники — бульдозеристами. На базе их ЭШ-20/90 открыта школа передового опыта, куда приезжали коллеги не только из Черембасса, но и из Бурятии, Читинской области и даже из Монголии и Вьетнама.

За годы десятой пятилетки бригадный подряд стал массовым и эффективным методом хозяйствования, одним из важных направлений улучшения использования имевшихся ресурсов. В хозрасчетных бригадах более рационально происходила расстановка работников; уменьшались потери рабочего времени, текучесть кадров; укреплялась производственная и трудовая дисциплина; улучшалось использование основных производственных фондов, повышался коэффициент сменности оборудования, росла фондоотдача и, соответственно, производительность труда. На Иркутском заводе тяжелого машиностроения, например, в 1983 г. в комплексных бригадах коэффициент использования оборудования был выше на 15%, производительность труда — на 8–12%, коэффициент сдачи продукции с первого предъявления — на 10%, меньше потери времени, в три раза ниже текучесть кадров. Опыт их работы позволил на данном предприятии повысить и охват рабочих такой формой организации и стимулирования труда. Так, если в конце 1970-х гг. на заводе в коллективных формах оплаты труда было занято 50% рабочих основного производства, то уже в 1983 г. — 74% (*Основные направления интенсификации в машиностроении Иркутской области в свете решений XXVI съезда КПСС: Сб. науч. тр. Иркутск: ИИНХ, 1983. С. 50*).

Однако, для того, чтобы ЦК КПСС официально признал социально-экономическую значимость бригадных форм организации и оплаты труда, потребовалось «на раскачку» целых десять лет. Поскольку именно с 1983 г. началось в плановом порядке директивное внедрение бригадного хозрасчета, он получил различные формы и наименования во всех отраслях промышленности: «комплексная бригада», «сквозная бригада», «коллективный подряд», «арендный подряд», «бригадный подряд» и т.д. со своей спецификой каждая. Не будем вдаваться в подробности выяснения их сущности, теоретизировать и полемизировать по поводу правильности определения того или иного понятия: не в этом цель и задача нашего исследования. Но, на наш взгляд, все же логичнее было бы исходить из понятия «коллективный подряд» с наличием его многообразных форм: «аккордный», «цеховой», «безнарядный», «бригадный» и прочие подряды. Как бы то ни было, каждому из них присуще много общего, хотя и не без своей специфики. Для нас, в первую очередь, важно типичное, характерное для всех. И этим характерным, а потому и главным являлось значительное повышение производительности труда, что давало предприятиям возможность наращивать свою прибыльность и рентабельность.

Основное отличие бригад «нового типа», как их называли, от традиционных трудовых коллективов заключалось в качественно ином подходе к планированию трудового процесса и его оплаты. Имея статус относительно самостоятельных хозяйственных и планово-учетных субъектов, они получали производственные задания в виде единого наряда или бригадокомплекта, что давало возможность распределять заработную плату между рабочими, в соответствии с коэффициентом трудового участия (КТУ). Особое внимание уделялось разработке КТУ на базе определенных критериев оценки всесторонней деятельности рабочего с учетом особенностей производства, характера организации коллективного труда и условий материального стимулирования. Чтобы повысить экономическую и социальную эффективность труда в бригадах, необходимо было придать всем мероприятиям организационно-технического характера, планированию, учету, нормированию, материальному стимулированию комплексный характер, чтобы все они имели четкую взаимосвязанность и обоснованность. Участие членов бригады, например, в планировании достигалось путем разработки социалистических обязательств (индивидуальных и общебригадных), утверждаемых на общем собрании членов бригады. Все функции управления осуществлялись общим собранием членов бригады, советом бригады и бригадиром, как высшей формы своей «администрации». Советы бригад и советы бригадиров стали создаваться еще в 1970-х гг., как органы рабочего самоуправления, которые наряду с официальными административными, партийными и профсоюзными органами, являлись органами оперативного управления предприятиями «снизу». В их задачу входило обсуждение и решение не только

производственных, но и организационных вопросов, стоящих перед коллективами бригад, общественная экспертиза решений администрации, касающихся изменения характера деятельности и функций бригад, контроль по повышению квалификационного уровня бригадиров.

В течение 1976–1985 гг. (десятая и одиннадцатая пятилетки) подобные органы рабочего самоуправления были созданы на всех крупных промышленных предприятиях Восточной Сибири. Причем, некоторые из них оказывались достаточно самостоятельными в своих решениях и действиях, дополняли такие структуры, как технологические отделы, отделы труда и заработной платы (ОТЗ), профсоюзы, и решали важные задачи организации производства, труда и его оплаты. Именно такие советы бригадиров имелись, например, на Красноярском комбайновом и Надеждинском металлургическом заводах, Иркутском заводе радиоприемников и в производственном объединении «Абаканвагонмаш», ряде других предприятиях. По степени их влияния на производственные и социальные процессы не было аналогов в промышленности страны. Другие бригадирские органы самоуправления (на Ангарском нефтехимическом комбинате, Улан-Удэнском ЛВРЗ, Иркутском релейном заводе и др.), в силу разного рода причин, стали «общественными придатками» административно-хозяйственных органов: при главном технологе, при отделе труда и заработной платы и т.д. (*Проблемы гуманитарного образования: сб. ст. Иркутск: ИГПУ, 2000. С. 43*).

Подводя некоторые итоги развития бригадной формы организации труда, можно отметить ряд следующих позитивных аспектов. Какого бы типа эти бригады не были (комплексные, сквозные и пр.), в них более высокими темпами росла производительность труда (это однозначно); сокращались потери рабочего времени; экономнее расходовались материальные и трудовые ресурсы; открывались возможности для дальнейшего укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины; усиливалась взаимосвязь между интересами личности и группы; утверждался дух товарищеской взаимопомощи, поддержки и одновременно взаимной требовательности, коллективной и индивидуальной ответственности за необходимые результаты; создавались и развивались соответствующие этим задачам способы самоуправления и самоорганизации.

Закон «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями» предоставил, конечно же, большие полномочия производственным бригадам. Вместе с тем, хотелось бы отметить один существенный момент, на который в то время не всегда (а точнее, мало кто) обращалось внимание. Анализ деятельности разных бригад и по типу, и по уровню их социально-экономической зрелости показывает, что одним из условий высокой эффективности бригадной организации труда является учет специфики конкретного предприятия конкретной отрасли, но с соблюдением некоторых общих

принципов. Главным среди них можно выделить принцип комплексности. Речь идет, прежде всего, о комплексной и поэтапной (пусть постепенной, а не сразу всеохватывающей) перестройке всего производства. В этом случае, критерием должны были служить не отдельные передовые «бригады-маяки» (отличительная черта всего советского периода, хотя на них нужно было равняться, но (!) не идеализировать, не «выпячивать», не выделять их и не создавать наилучшие, более благоприятные, по сравнению с другими коллективами, условия); а целые предприятия, которые реально, своими силами и средствами смогли улучшить за счет этой формы важнейшие показатели своей деятельности.

Следовательно, если говорить о развитии бригадной организации труда, то необходима была глубокая и сложная перестройка многих сторон организации и производства, и труда, и управления на всех уровнях — от первичного коллектива до органов отраслевого управления. Это подтверждала практика 1980-х гг.: многие бригады соглашались трудиться меньшим составом при действующих в то время условиях перераспределения всего или части заработка высвобожденных работников. Но они хотели, чтобы их более высокопроизводительный труд сохранял бы более высокую оценку не на кратковременный период, а на протяжении длительного времени. Все дело упиралось именно в материальные стимулы, поскольку уменьшение числа работников практически вызывало уменьшение фонда заработной платы, а любые нормативы, которые пытались внедрять, не принимали формы стабильных на всю пятилетку. Таким образом, без изменений системы отношений между предприятиями и ведомствами, без гарантий было не обойтись. Как нельзя было обойтись и без нормативов-стимулов, которые независимо от объемно-номенклатурных изменений по отдельным периодам могли бы гарантировать общественно целесообразную меру распределения и вознаграждения в соответствии с конечными результатами работы, признанными обществом.

Ю.А. ФОМИНА

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КАЧЕСТВА ТОВАРОВ ПРОИЗВОДИМЫХ МЕСТНОЙ И КООПЕРАТИВНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТЬЮ БАЙКАЛЬСКОГО РЕГИОНА В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ (1941–1945 гг.)

В ходе перестройки работы местной промышленности Байкальского региона на военный лад приходилось решать проблемы освоения новых видов продукции, снабжения сырьем и материалами, использования