D.4.6.3
Чухно А.В. К вопросу о необходимости соблюдения производственной дисциплины и деловой этики: на примере работы совнархозов зауральского региона (конец 50-х – начало 60-х гг. XX в.) // Материалы республиканской научно-практической конференции «Козыбаевские чтения - 2010». - Петропавловск. - 2010. - Т. 4.

УДК 947.088+33

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ: НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ СОВНАРХОЗОВ ЗАУРАЛЬСКОГО РЕГИОНА (конец 50-х – начало 60-х гг. xx в.)

Чухно А.В.
(СКГУ им. М.Козыбаева)

В ряду многих вопросов, способствующих эффективной работе трудовых коллективов, значительное место занимает создание прочной и осознанно-поддерживаемой дисциплины труда, деловой этики среди сотрудников. Подобные проблемы не являются только реальностью современного трудового коллектива периода нового складывания и углубления рыночных отношений, но и были болезненным явлением прошлого, мешавшим справляться с производственными планами, подрывавшими уважительное отношение к управленцам и рядовым рабочим совнархозов Зауралья, как в отношении друг друга, так и к идее возможности глубокого реформирования.

В 50-е – 60-е годы XX века в регион Зауралья входили Курганский и Тюменский совнархозы, находившиеся в срединной части СССР и во многом являвшиеся показательными управленческими структурами. Они вполне подходят для того, чтобы, анализируя данный вопрос, существовавший на их территории, представить подобную проблему по всей стране и почерпнуть положительный результат для дня сегодняшнего.

Значимым фактором благополучия сейчас является наличие работы и возможность ее получения. В 50-х годах XX века труд был не только правом, но и обязанностью, и зачастую «большая работа» начиналась с «больших перекуров», или на работу не выходили вовсе – «прогуливали». Например, в 1959 г. число прогулов по Курганскому совнархозу в целом составило 9485 человеко-дней. Наиболее неблагополучно с прогулами было по управлению металлообрабатывающей промышленности – 5088 человеко-дней. Если провести анализ по подведомственным предприятиям этого управления, то четко прослеживается тенденция, что их больше там, где была хуже организация производства, больше нареканий по производственным показателям, плохо решались социальные вопросы и были проблемы в условиях труда. Как следствие – большие потери рабочего времени.

Такая ситуация в то время сложилась на Курганском арматурном заводе (1037 человеко-дней), Далматовском заводе «Молмашстрой» (496 человеко-дней). Из 1332 человеко-дней прогулов по управлению пищевой промышленности – 1061 человеко-день приходился на «Курганский мясокомбинат»; из 2058 человеко-дней прогулов по управлению промышленности стройматериалов – 976 допустили рабочие завода крупных блоков. 260 человеко-дней прогуляли на «Курганском известково-каменном карьере» и 177 человеко-дней потеряли на «Щучанском кирпичном заводе». По предприятиям управления строительства Курганского СНХ общие потери времени от прогулов составили 971 человеко-день, в том числе более половины – 499 человеко-дней потеряли на Катайском кирпичном заводе. За счет данного вида потерь по Курганскому совнархозу недодали валовой продукции на сумму 6041

тыс. руб. Это дало бы возможность повысить производительность труда на 0,4 %, или высвободить 97 человек [1].

Допущенные потери рабочего времени свидетельствовали о наличии «узкого места», фактора сдерживания – недисциплинированности, безответственного отношения со стороны части рабочих и недостаточной требовательности, слабой организаторской работы со стороны управленцев. Даже при определенном внимании к проблеме прогулов, существовавших в начальный, более удачный период деятельности совнархозов, она оставалась вполне актуальной и в последующие годы.

В повседневной жизни данных региональных структур Зауралья порой наряду с проблемами, создаваемыми рядовыми рабочими, возникали вопросы соблюдения социальной справедливости, порядочности и правильного поведения руководителей. Например, на заседании Курганского совнархоза 8 сентября 1958 г. главный бухгалтер СНХ А. Столяров обнародовал факты, согласно которым «директор завода крупных стеновых блоков тов. Воронцов приобрел незаконно автомашину «Волга», также незаконно приобрел автомашину управляющий трестом «Курганжилстрой» тов. Ковалев, который оплатил обе машины через Промбанк, перечислив средства колхозам». Далее было указано, что наблюдались случаи, когда в ряде организаций имел место незаконный отпуск материалов на сторону [2]. Попутно на этом же заседании было отмечено, что директор «Шадринского металлопрокатного завода» Кудряшов занимался благоустройством города в рабочее время и что это недопустимо [3].

Подводя итог рассмотрению вскрывшихся негативных фактов, первый заместитель председателя Курганского СНХ Ф.Ф. Погребенко указал финансовому отделу и главной бухгалтерии СНХ, что они не ведут повседневного контроля над работой предприятий. «Нарушения, допущенные тов. Ковалевым, тов. Кудряшовым и Воронцовым, заслуживают передачи [дел – А.Ч.] следственным органам. Машины нужно отобрать и передать автотресту. Поручить тов. Столярову и тов. Магазинер решить вопрос, как восстановить средства на этих предприятиях» [4].

Не всегда являлись образцом деловой этики, строгой дисциплины, ответственности управленцы высокого ранга и в Тюменском совнархозе. Так, например, бывшие работники министерств и ведомств прибывали в Зауралье медленно, нехотя. Из 71 управленца, направленного в Тюменский совнархоз (19 % от их общей численности), прибыли по истечении нескольких месяцев только 21 [5]. Приезжавшим по направлению руководящим работникам и специалистам (а позже и их семьям) в обязательном порядке предоставлялось служебное жилье. При этом иногда возникали проблемы, связанные с нежеланием семей этих высокопоставленных работников оставлять свои квартиры, например в Москве и переезжать в регионы страны.

К примеру, бюро Тюменского обкома партии 10 февраля 1959 г. (более полутора лет после прибытия руководителей) рассмотрело вопрос «О неправильном поведении руководящих работников совнархоза тт. Суслонова, Петрова и Николаева» [6]. В ходе разбирательства по данному вопросу было отмечено, что в 1957 г. тов. Суслонов И.А., утвержденный заместителем председателя и членом Совета народного хозяйства Тюменского экономического административного района, проживает по временной прописке без семьи, хотя ему предоставлена квартира из 3-х комнат в г. Тюмени [7].

В последующем анализе его производственной, управленческой деятельности отмечалось, что «товарищ Суслонов, чувствуя себя временным человеком, работает без должного напряжения, поверхностно решает вопросы развития лесной и деревообрабатывающей промышленности, вследствие чего впервые за много лет деревообрабатывающие предприятия совнархоза остались без сырья. Он неудовлетворительно выполняет возложенные на него обязанности по руководству делом подбора и расстановки руководящих кадров, за что подвергался резкой критике на собраниях партийной организации СНХ, на пленумах областного комитета КПСС и VIII областной партийной конференции, но должных выводов из критики не сделал и отказался переехать из Москвы на постоянное место жительства в г. Тюмень» [7].

В те времена такое поведение было довольно серьезным проступком, поэтому бюро обкома партии постановило: «За неправильное поведение объявить т. Суслонову И.А. строгий выговор с занесением в учетную карточку, освободить его от обязанностей заместителя председателя совнархоза и члена Совета народного хозяйства, и направить на низовую работу в лесную промышленность области [8].

Подобной критике подвергся еще один заместитель председателя Тюменского совнархоза Н.А. Петров. Ему указали, что он тоже «проживает по временной прописке, работает без должного напряжения и инициативы, слабо занимается улучшением деятельности мясомолочной и особенно рыбной промышленности, не решает вопросов о расширении производственной базы предприятий. За полтора года тов. Петров находился в командировках на предприятиях совнархоза всего лишь 29 дней, а в Москве – 165 дней, при этом, проживая там, в собственной квартире, получил по авансовому отчету 1450 рублей квартирных» [8]. За данные нарушения партийной и государственной дисциплины Н.А. Петрову объявили «строгий выговор с занесением в учетную карточку», но учли, что он устранит недостатки в работе и в ближайшее время перевезёт семью в г. Тюмень. Такому же разбирательству и за те же «грехи» на бюро обкома партии подвергся начальник планово-экономического отдела П.А. Николаев, которому объявили «строгий выговор с занесением…» и вывели его из состава Совета народного хозяйства [9].

Применимо к данной ситуации вполне уместны и актуальны даже сейчас высказанные в мемуарах Н.С. Хрущева слова: «У нас на каждый государственный чиновник обладает идейным пониманием дела и часто проявляет обывательское безразличие, гонится только за удобствами, а от этого страдает социализм» [10, с.88]. Если заменить слово «социализм» словами «общее дело», то данная фраза в обстановке отказа от жесткого партийного контроля могла бы стать нравственным посылом для некоторых современных чиновников и «слуг народа».

Важность проблемы налаживания производственной дисциплины, улучшения культурно-бытовых условий работающих на предприятиях, охране труда и технике безопасности вполне осознавалась руководством региональных хозяйствующих структур – совнархозов. Проанализировав случаи травматизма на подведомственных предприятиях и стройках в Курганском совнархозе, можно прийти к выводу, что в 1957 г. коэффициент частоты травматизма (количество случаев на 1000 рабочих) составил 55, а средняя продолжительность нетрудоспособности рабочего при несчастном случае – 12 дней. По отдельным предприятиям коэффициент частоты травматизма превышал средний по Курганскому совнархозу. На заводе «Полиграфмаш» он составлял 93, на «Арматурном заводе» – 111, в «Мехонском леспромхозе» – 125, на «Шадринском ликероводочном заводе» – 140, на «Курганском мясокомбинате» – 80 и в строительной организации «УНР 775» – 70 случаев [11].

Всего по строительным организациям Курганского совнархоза за 1957 г. был зарегистрирован 131 несчастный случай с общей потерей рабочего времени 1537 человеко-дней. В какой-то степени случаи травматизма можно объяснить тем, что средства, запланированные на мероприятия по технике безопасности, были реализованы не полностью. Например, в соответствии с планом, на охрану труда по тресту № 74 должно было быть израсходовано 98 тыс. 900 руб., а фактически израсходовано лишь 75 тыс. 900 рублей. Таким образом, 23 тыс. руб., или 23,3% средств, предназначенных на обеспечение техники безопасности работников, не было использовано [12].

Главной же причиной травматизма (в духе того времени) совнархоз считал недостаточное внимание администрации предприятий и мастеров к вопросам техники безопасности и неудовлетворительный инструктаж рабочих [13]. Наличие случаев травматизма на предприятиях совнархоза считалось негативным фактом и обязательно учитывалось при подведении итогов соревнования между предприятиями. Например, на совместном заседании Курганского совнархоза и облсовпрофа от 29 июля 1958 г. отмечалось, что при подведении итогов соцсоревнования предприятий и строительных организаций совнархоза учитывается и производственный травматизм. При присуждении первых трех мест будут сокращены премии

руководству на 25–50 % [14]. Также было предложено отделам труда и заработной платы совнархоза и облсовпрофа разработать шкалу премирования руководителей предприятий и сделать ее анализ [14].

Вопросам трудовой дисциплины, борьбы с прогулами рабочего времени на предприятиях СНХ уделялось внимание и во второй период работы совнархозов региона – 1960-1962 гг. Например, в Курганском совнархозе за 1960 г. число прогулов составило 12133 человеко-дня. Из них по предприятиям металлообрабатывающей промышленности – 7535 человеко-дня, промышленности строительных материалов – 2839 человеко-дней [15]. Данные цифры свидетельствовали, что наибольшая проблема с наличием прогулов была на предприятиях металлообрабатывающей промышленности, так как 62,1 % числа прогулов за год было именно там.

Укрепление производственной дисциплины в коллективах в данное время производилось не только «карательными мерами». Так, за выполнение важных заданий совнархозы Зауралья практиковали премирование своих работников, а также оказание материальной помощи в случае сложного семейного положения. Например, в Тюменском СНХ за 1962 г. было оказано материальной помощи своим сотрудникам на сумму 13 тыс. руб. (в ценах 1961 г.) [16]. Продолжалось освоение капитальных вложений, предназначенных для развития социальной сферы в регионе. Например, в Курганском совнархозе объем аналогичных капиталовложений 1960 г. на строительство объектов просвещения, здравоохранение и коммунальные услуги был выполнен на 110 % [17].

Наиболее эффективной в поддержании дисциплины, сознательной заинтересованности в результатах труда, выполнении производственного плана была сдельная система оплаты труда. Она позволяла, где её можно было применить, увеличить уровень выполнения норм выработки на 132 – 230 %. Вместе с тем, на предприятиях региона существовало примерно 15 – 30 % рабочих, не выполнявших норм выработки. При этом значительное внимание на предприятиях Курганского и Тюменского совнархозов уделялось вопросам трудовой дисциплины, борьбы с прогулами рабочего времени. По мере наведения порядка в этом вопросе росло число увольнений по инициативе администрации за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины.

Раньше других первые положительные результаты работы совнархозов Зауральского региона появились в крепких, рентабельных предприятиях, поскольку там было меньше узких мест, факторов сдерживания, а с другой стороны, там были более опытные и уверенные в своих силах кадры. Размышляя о предстоящей работе, стиле деятельности совнархозов, их работники сами говорили о сложности и многогранности вставших перед ними задач. Если в прежних министерствах, отмечалось в одном из документов Курганского СНХ, предприятия по характеру производства были в значительной мере однородными, то теперь, с введением совнархоза, предприятия выпускают разнородную продукцию; структура предприятий имеют свое своеобразие, техническая оснащенность разная, тарифные сетки и справочники должностных окладов различны [18]. «Разнородность отраслей, – отмечалось далее, – предъявляет к аппарату совнархоза и управлений большие требования. Руководители отделов и отдельные работники аппарата должны иметь более широкий кругозор, обязаны овладеть определенными универсальными знаниями» [18]. Отмечалось, что «имелись и сейчас еще имеются … недоработки в правах и обязанностях отдельных структурных подразделений и работников (в частности, производственного отдела и управления снабжения в вопросах кооперирования, производственного отдела и техотдела в вопросах специализации предприятий и т. д.)» [18].

Совнархозы выискивали «узкие места» и интеллектуально, организационно, материально помогали их преодолевать. Современные «капитаны большого бизнеса», менеджеры считают, что только 2 % людей – прирожденные руководители, лидеры. Если в народном хозяйстве в это время трудилось около 50 млн. человек, то 2 % от этой цифры будет составлять 1 млн. человек. Поделив это количество на примерное число предприятий и строек (300 тыс.), мы получим реальное число таких лидеров – 3-4 на одно предприятие. При таком

допуске расчетов интеллектуальная помощь управленцев из СНХ была не лишней. Они вели работу по рациональной организации производства и сбыта продукции, налаживании дисциплины, уменьшению затрат на транспортировку комплектующих и сырья, определяли необходимое число экспедиторов, оптимальное время на погрузку-выгрузку, уменьшали простой вагонов и т. д.

Неритмичность в работе предприятий совнархозов, срывы кооперированных поставок, собственная неорганизованность хозяйственников всех уровней и недисциплинированность отдельных рабочих приводили к простоям в начале дня, месяца, квартала и, как правило, к сверхурочной работе в конце того или иного отчетного периода. Вот как о неритмичной работе подчиненных предприятий сообщал в 1958 г. Курганский СНХ: «В IV квартале удельный вес III-й декады в общем объеме выпущенной продукции составил у «Курганского машиностроительного завода» – 43,8 %, «Курганского кирпичного завода № 1» – 48,7 %. В отдельные месяцы удельный вес 3-й декады достигал больших размеров. Так по «Курганскому кирпичному заводу № 1» удельный вес 3-й декады в ноябре составил к общему выпуску – 65 %» [19]. Данная проблема неритмичности поставок осознавалась хозяйствующими структурами и, с ними велась борьба.

Подводя итог рассмотрению проблемы о необходимости соблюдения производственной дисциплины и деловой этики необходимо отметить значимость данного аспекта её решения и в настоящее время. Практика некоторого творческого, основанного на экономическом подходе способа обеспечения производственной дисциплины, использования нравственных стимулов и административного ресурса в создании должной производственной этики вполне может войти и в повседневный обиход современных управленцев. При этом необходимо помнить, как важно создание в трудовых коллективах успешной психологической установки и обеспечение сотрудников, со стороны руководства, хозяев частных фирм достойными условиями работы и жизни.

Литература и источники:

1. ГУ ГАКО Ф. Р-1621. Оп. 1. Д. 182. Л. 26.
2. ГУ ГАКО Ф. Р-1621. Оп. 1. Д. 60. Л. 61.
3. ГУ ГАКО Ф. Р-1621. Оп. 1. Д. 60. Л. 62.
4. ГУ ГАКО Ф. Р-1621. Оп. 1. Д. 60. Л. 63.
5. ГУТО ГАТО Ф. Р-1724. Оп.1. Д.859. Л.49.
6. ГУТО ГАСПИТО Ф.124.Оп.134.Д.20. К. 485. Л.9.
7. ГУТО ГАСПИТО Ф.124.Оп.134.Д.22. Л.16.
8. ГУТО ГАСПИТО Ф.124.Оп.134.Д.22. Л.17.
9. ГУТО ГАСПИТО Ф.124.Оп.134.Д.22. Л.17-18.
10. Мемуары Никиты Сергеевича Хрущева: Воспоминания // Вопросы истории. 1993. № 5. С. 88.
11. ГУ ГАКО Ф.Р-1621. Оп. 1. Д. 67. Л. 77.
12. ГУ ГАКО Ф.Р-1621. Оп. 1. Д. 30. Л. 248.
13. ГУ ГАКО Ф.Р-1621. Оп. 1. Д. 67 Л. 77.
14. ГУ ГАКО Ф.Р-1621. Оп. 1. Д. 60. Л. 46.
15. ГУТО ГАТО Ф.Р-1724. Оп. 1. Д. 287. Л. 8.
16. ГУТО ГАТО Ф.Р-1724. Оп. 1. Д. 287. Л. 24.
17. ГУ ГАКО Ф.Р-1621. Оп. 1. Д. 287. Л. 8.
18. ГУ ГАКО. Ф. Р-1621. Оп.1. Д. 67. Л. 74.
19. ГУ ГАКО Ф. Р-1621. Оп. 1. Д. 90. Л. 380.