

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НА СОВЕТСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В 1960-1970 ГГ.

© 2012 В.Н. Парамонов
доктор исторических наук, профессор
Самарский государственный университет
E-mail: parvja@mail.ru

Рассматриваются факторы, направления и основные формы управления человеческим капиталом на советских предприятиях в 1960-х гг.: рабочие собрания, социальное планирование, профессионально-квалификационное продвижение.

Ключевые слова: человеческий капитал, профессионально-квалификационное продвижение, планы социального развития, корпоративная культура.

Отдельные элементы теории человеческого капитала были обозначены экономистами еще в XVII-XIX вв. Многие экономисты прошлого рассматривали человека и его способности в качестве капитала и признавали важность инвестирования в человека как средства повышения производительности его труда и дополнительного дохода¹. Формирование теории человеческого капитала в современном варианте началось на рубеже 1950-1960-х гг.² Значение этой теории, на наш взгляд, состоит в том, что она поставила в один ряд с отраслями материального производства сферы образования, здравоохранения, культуры и науки, ранее считавшиеся “непродуктивной” деятельностью.

В исследуемый период в СССР понятие “человеческий капитал” не употреблялось, но по сути, по содержанию подразумевалось то же, что и на Западе. Можно согласиться с мнением российского исследователя А.Н. Исаенко, отмечавшего: “Хотя темпы развития экономики не всегда совпадали с *накоплением* человеческого капитала, развитие ведущих стран мира на протяжении почти всего XX века проходило под знаком повышения роли человеческих ресурсов и было тесным образом связано с условиями формирования человеческого капитала. Эти тенденции продолжают действовать и сегодня”³.

А.В. Артемьев полагает, что на процесс функционирования человеческого капитала в структуре общественного воспроизводства существенно влияют общие тенденции развития производительных сил: развитие техники и технологии; профессиональное развитие участников производства; интеллектуальное развитие работника, участника производства; рост вооруженности участ-

ников производства средствами производства и др.⁴

Какие же факторы способствовали переходу к управлению человеческим капиталом на советских предприятиях в 1960-х гг.?

Во-первых, во времена так называемой “оттепели” в целях повышения производительности труда признавалось необходимым всемерно содействовать техническому перевооружению индустриального сектора экономики⁵, что, в свою очередь, предполагало активное участие в этом процессе работников.

Во-вторых, начавшаяся с 1965 г. экономическая реформа, расширение самостоятельности предприятий⁶ предусматривали обеспечение сбыта продукции, а не просто сдачи ее на склад, нужно было найти покупателей, заказчиков, заключить с ними контракты, а это, как предполагалось, было возможно только при достаточно высоком качестве продукции, что, в свою очередь, требовало понимания и выполнения этой задачи работниками.

В-третьих, взятый курс на развитие демократических начал в управлении⁷ предполагал включение в данный процесс членов трудовых коллективов.

В-четвертых, ставились задачи всестороннего и гармоничного развития личности и перехода ко всеобщему среднему образованию⁸.

В-пятых, СССР в 1954 г. возобновил членство в Международной организации труда и в 1950-1960-х гг. ратифицировал многие конвенции⁹, которые следовало выполнять.

Ключевую роль в управлении человеческим капиталом в СССР играл партийно-государственный аппарат, который держал в своих руках все рычаги регулирования воспроизводственных про-

цессов, а также воздействия на деятельность предприятий, учреждений и организаций. Именно данный аппарат занимался решением перспективных и текущих хозяйственных вопросов, выполняя и функцию политического управления страной в целом и предприятиями, в частности. Ключевым звеном в данной системе управления являлась КПСС, строившаяся по территориально-производственному принципу, а первичные организации партии создавались по месту работы коммунистов. Поэтому в управлении человеческим капиталом акцент был сделан на усиление управления через рабочих-коммунистов, инженерно-технических работников. Если в 1961 г. рабочие в партии составляли 33,9 % ее членов, то в 1971 г. - 40,1 %. В 1962-1965 гг. среди кандидатов в члены КПСС рабочие составляли 44,7 %, в 1966-1970 гг. - 52 %¹⁰. Коммунисты были обязаны показывать положительный пример в труде, в быту, быть проводниками политики партии и государства.

Стали широко внедряться такие формы управления персоналом, как различные виды массового соревнования, производственные совещания, создавались общественные бюро экономического анализа, общественные конструкторские бюро и др.

Самым представительным органом трудового коллектива считалось рабочее собрание, поскольку оно давало возможность каждому высказать свое мнение по различным вопросам. В трубопрокатном цехе Куйбышевского металлургического завода во второй половине 1960-х гг. сложилась практика, когда по итогам рабочих собраний все предложения и замечания фиксировались в специальном журнале и ежемесячно на стенде "Профсоюзная жизнь" появлялся листок выполнения мероприятий по замечаниям и предложениям, внесенным на рабочих собраниях¹¹.

В 1960-х гг. властные структуры стремились повысить роль производственных совещаний в совершенствовании трудовых отношений. В 1964 г. их членами являлись 10-12 % рабочих и служащих предприятий, на которых они были созданы¹². Состав постоянно действующих производственных совещаний (ПДПС) значительно расширяется за счет увеличения в них представителей трудовых коллективов, профсоюзных комитетов, руководства подразделений, цехов и администрации предприятий, организаций. Рабочие составляли в них примерно две трети членов. На заседаниях ПДПС обсуждались планы организационно-тех-

нических мероприятий по внедрению новой техники, вопросы качества выпускаемой продукции, состояния техники безопасности, экономии сырья, топлива, электроэнергии. ПДПС участвовали в обсуждении и внедрении передовых методов повышения эффективности производства, планов социального развития коллективов, подготовки рабочих кадров и повышения их квалификации и др.¹³ Но вместе с тем партийные, профсоюзные органы отмечали, что возможности ПДПС использовались не в полной мере, ежегодные отчеты совещаний перед общим собранием нередко проходили формально, не велся учет экономической эффективности реализованных предложений. Многие члены ПДПС были перегружены общественными поручениями. Да и хозяйственные руководители рассматривали чаще всего ПДПС как "карманный орган"¹⁴. Все это в совокупности формировало скептическое отношение многих работников к ПДПС.

Воздействие на нарушителей трудовой дисциплины оказывали товарищеские суды, количество которых в исследуемый период значительно увеличилось¹⁵. Сочетание коллективных и индивидуальных средств воздействия на нарушителей положительно оценивалось работниками. Так, 54,5 % опрошенных рабочих Куйбышевского металлургического завода указывали в анкетах на товарищеские суды как действенный метод в борьбе с нарушениями трудовой дисциплины¹⁶.

Общественные бюро экономического анализа возникли на предприятиях Урала в 1960 г. Деятельность бюро экономического анализа, выявление им резервов производства, разработка форм внутреннего хозяйственного расчета, организация экономической учебы рабочих и служащих были призваны способствовать улучшению экономических показателей работы предприятия.

В середине 1960-х гг. была предпринята попытка активизировать переговорный процесс в сфере трудовых отношений. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. "О заключении коллективных договоров на предприятиях" сторонам, участвовавшим в подготовке и подписании колдоговоров, предоставлялось право регулировать отдельные вопросы зарплаты, условий труда и быта, восстанавливался нормативно-правовой статус колдоговоров, рекомендовалось расширить их распределительные функции по отдельным направлениям социального характера¹⁷. Однако, как свидетель-

ствуют документы, участие рядовых работников ограничивалось, как правило, правом совещательного голоса.

Изучение документов показывает, что в исследуемый период на советских предприятиях наблюдались два подхода к управлению человеческим капиталом. Одни авторы, руководители предприятий рассматривали то, что сегодня называют “человеческим капиталом”, как фактор производства в увязке с управлением им в рамках предприятия. Другие же делали акцент на проблеме образования, обучения и его роли в формировании человеческого капитала.

На многих предприятиях в исследуемый период для получения высокого разряда стаж работы играл гораздо большую роль, чем образование. Одним из недостатков внутрипроизводственного обучения выступало отсутствие связи с повышением общеобразовательного уровня рабочих, четких требований, предъявляемых к образовательной подготовке¹⁸.

С целью преодоления подобного недостатка на ВАЗе, ЗИЛе, 4 ГПЗ и многих других предприятиях внедрялась ступенчатая система профессионально-технического обучения, когда устанавливался обязательный минимум образования для получения разряда или освоения профессии. Например, на 4 ГПЗ в плане социального развития завода на 1970-1975 гг. определялся круг специальностей, по которым требовалось среднее образование. Сюда вошли наладчики шлифовальных и токарных автоматов и полуавтоматов, токари, фрезеровщики, расточники, шлифовщики IV-VI разрядов, контролеры IV-V разрядов и ряд других профессий¹⁹. На Волжском автозаводе с 1969 г. начала формироваться система профессионально-квалификационного продвижения кадров, включившая в себя такие компоненты, как повышение разряда, овладение смежными профессиями или операциями, перевод на другое рабочее место или цех, обучение новой специальности, обучение в вузе или техникуме по направлению предприятия, повышение в должности. На многих предприятиях показатели образования рабочих и служащих включались в условия соревнования коллективов. На Волжском автозаводе, например, образовательный уровень при подведении итогов соревнования учитывался следующим образом: а) за каждого учащегося ШРМ, техникума, студента вуза прибавлялось 2 балла; б) за каждого неучащегося в возрасте до 30 лет,

не имевшего среднего образования, вычиталось 3 балла; в) за каждого бросившего ШРМ вычиталось 5 баллов. Значительная часть рабочих, особенно молодых, получив среднее образование, обучались по направлению предприятий в вузах и техникумах.

В 1960-х гг. в СССР стал накапливаться опыт социального планирования. Планы социального развития трудовых коллективов впервые были разработаны и внедрены на ленинградском производственном объединении “Светлана” в первой половине 1960-х гг., а затем получили широкое распространение на других предприятиях. Так, в Куйбышевской области первый подобный план был разработан и стал внедряться на Куйбышевском металлургическом заводе. В 1970-х гг. социальное планирование становится обязательным элементом управления предприятиями. В планах предполагалось проводить мероприятия по таким разделам, как: изменение социально-демографической структуры производственных коллективов; повышение профессионально-квалификационного и образовательного уровня работников; улучшение условий труда и охрана здоровья работников; улучшение бытового обслуживания, отдыха трудящихся и их семей; коммунистическое воспитание и развитие общественной активности²⁰. Социальное планирование обеспечивало постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов (уровень жизни, оплата труда, потребность в жилье, условия труда и др.) и плановых показателей, достижение конечных социальных результатов. В связи с социальным планированием на многих предприятиях стали формироваться социологические службы.

В советских внутренних коммуникациях большое внимание уделялось созданию командного духа на предприятии, формированию чувства принадлежности к организации. На предприятии понятия “мое” и “наше” сливались в одно. Здесь немаловажную роль играли эмоциональная заряженность (лозунги, плакаты, соревнование) и внимание к неформальным коммуникациям (наставничество, вечера встреч, доска объявлений и др.). В этой связи следует отметить, что доски передовиков труда, значки, почетные грамоты, переходящие красные знамена и прочее являются классическим атрибутом корпоративной культуры и многих западных компаний с давней и успешной историей.

Администрация и общественные организации предприятий в своей работе отводили важное

место воспитанию на положительном примере, используя рабочие собрания, слеты передовиков производства, вечера трудовых династий, присвоение почетных званий и др. На ряде предприятий Куйбышевской области появились “Трудовые кодексы коллективов”. На заводе “Сызраньсельмаш” такой кодекс включал пять разделов: 1. Поощрение работников за непрерывную длительную и безупречную работу; 2. Поощрение молодых рабочих; 3. Поощрение работников за учебу; 4. Условия и порядок поощрения; 5. Меры по улучшению дисциплины на производстве и в быту²¹. На заводе имени Масленникова (г. Куйбышев) было решено: всех кадровых производственников, проработавших длительный срок на предприятии, обеспечить изолированными благоустроенными квартирами. Такая мера получила одобрение в коллективе и способствовала повышению престижа кадровых рабочих²².

Целенаправленно формировалось чувство гордости за свое производство, за свое предприятие, что поддерживалось различными мерами как хозяйственной, так и политической деятельности. Складывались коллективистские традиции мобилизоваться на достижение плановых целей, быть уверенным в социальной защищенности каждого человека в настоящее время и в будущем.

Интересный опыт был накоплен в Куйбышевском производственном объединении “Завод имени Масленникова”. При народном университете работал факультет истории завода, где для молодых рабочих проводились лекции, беседы, экскурсии, из которых молодежь узнавала о славных страницах биографии предприятия. Здесь проводились Дни молодого рабочего, общезаводские вечера “Я - масленниковец, я - молодой рабочий”, встречи с ветеранами. При заводском музее был создан клуб молодого рабочего, где проводились вечера “Люби и знай свой завод”, “Моя профессия - гордость моя”, “Гордись рабочим званием”²³.

Исторический опыт показывает, что инвестиции в человеческий капитал и развитие человека, будучи приоритетным направлением бюджетного финансирования, обладают большей экономической эффективностью и отдачей для общества в целом по сравнению с другими направлениями. Согласно исследованию, проведенному в конце 1990-х гг. по 192 странам Всемирным банком, 64 % их экономического роста обеспечивалось за счет человеческого капитала²⁴.

Однако в исследуемый период проявлялись различные факторы тормозящего свойства. Так, несмотря на расширение прав предприятий, фонд и ставки заработной платы по-прежнему определялись сверху и обеспечивались за счет бюджета, и только премии зависели от прибыли. Но и эти премии из поощрения за хорошую работу превратились в узаконенную тринадцатую зарплату. Предполагалось, что в новых условиях реформы хорошо работающие должны зарабатывать и жить намного лучше, чем плохо работающие. Но в это была внесена оговорка, что работники нерентабельных предприятий не должны страдать, что все трудящиеся должны иметь одинаковые условия. В результате у тех, кто добивался успехов, часть заработанного отбиралась и передавалась тем, кто сам не мог заработать. Тенденция уравниловки победила. Можно согласиться с мнением Р.Р. Хамидуллина, что в “странах с экономикой централизованного планирования, включая Россию, разница в заработной плате работников с более высоким и более низким уровнем образования или профессионализма нередко намеренно сводилась к минимуму в интересах сохранения относительного равенства доходов, хотя и в ущерб интересам стимулирования качественного труда”²⁵.

В управлении человеческим капиталом в СССР в 1960-х гг. доминировал технократический подход. Управление преимущественно организовывалось как периодические мероприятия (программы), которые обеспечивают достижение определенных целей.

И сегодня попытки существенно повысить эффективность производства на многих российских предприятиях зачастую не приводят к успеху, так как в России, к сожалению, в целом происходит существенное истощение или недоиспользование человеческого капитала.

¹ См.: *Петти У.* Экономические и статистические работы. М., 1940. С. 17; *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1962. С. 208, 235, 490.

² Достаточно подробный анализ становления и развития современной теории человеческого капитала дан в статье: *Савельева С.В.* Человеческий капитал как предмет анализа экономической науки // Экон. науки. 2008. № 4 (41). С. 119-123. Также в этой связи представляет интерес статья: *Николаев А.В.* Роль эволюционного подхода в концепции человеческого потенциала // Экон. науки. 2008. № 7 (44). С. 48-50.

³ *Исаенко А.Н.* Человеческий капитал в современной экономике // США-Канада. Экономика, политика, культура. 2002. № 2. С. 127.

⁴ *Артемьев А.В.* Проблемы развития производительных сил: человеческий капитал, потребность, благо // Экон. науки. 2007. № 9 (34). С.41. По мнению А.Н. Евдокимова, "человеческий капитал - это часть интеллектуальных ресурсов общества, в которые наряду с ним входят и другие элементы, такие как накапливаемые объективированные знания, потенциал научно-технических достижений, готовый к использованию в производстве, и пр." (Экономические науки. 2007. № 9. С. 69).

⁵ См., например: Материалы Июльского (1955 г.) Пленума ЦК КПСС. М., 1955; Директивы по шестому пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1956-1960 годы // Справ. парт. работника. М., 1957. С. 31, 47-50; Внеочередной XXI съезд КПСС: стенограф. отчет. М., 1959. С. 438, 490; Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917-1967 гг.). Т. 4. М., 1968. С. 568; Программа КПСС // Справ. парт. работника. Вып. 4. М., 1963. С. 82-83; Материалы XXIII съезда КПСС. М., 1966. С. 191.

⁶ См.: Об утверждении положения о социалистическом государственном производственном предприятии: постановление СМ СССР от 4 окт. 1965 г.; О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства: постановление ЦК КПСС и СМ СССР от 4 окт. 1965 г. // Справ. парт. работника. Вып. 6. М., 1966. С. 199-246.

⁷ Справочник партийного работника. Вып. 4. М., 1963. С. 109.

⁸ Там же. С. 122, 124.

⁹ См.: Сборник законов СССР и указов Президиума Верховного Совета СССР. 1938 - июль 1956. М., 1956. С. 434; Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. 7 февр. (№ 67).

¹⁰ См.: Партийная жизнь. 1976. № 10. С. 14; Актуальные проблемы истории развитого социализма в СССР. М., 184. С. 242.

¹¹ Волжская коммуна. 1971. 22 июля.

¹² См.: *Морозов Н.Г.* Участие трудящихся в управлении социалистическими государственными предприятиями // Правоведение. 1964. № 2. С. 30-36.

¹³ См.: Государственный архив Российской Федерации (ГАРФ). Ф.7676. Оп.20. Д.2469. Л.57, 58; Д.2567. Л. 38, 39, 52-53; Самарский областной государственный архив социально-политической истории (СОГАСПИ). Ф.656. Оп.145. Д.146. Л.174-175; Д.261. Л.23; Ф.8204. Оп.7. Д.1040. Л.120; Волжская коммуна. 1970. 8 февраля и др.

¹⁴ См.: ГАРФ. Ф.7676. Оп.20. Д.2417. Л.22, 27; СОГАСПИ. Ф. 656. Оп.145. Д.146. Л.175-176.

¹⁵ См.: ГАРФ. Ф.9547. Оп.1. Д.1846. Л. 162, 166.

¹⁶ СОГАСПИ. Ф.8204. Оп.11. Д.8. Л.100; Д.12. Л.13.

¹⁷ О заключении коллективных договоров на предприятиях: постановление СМ СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. Типограф. экз.

¹⁸ См.: *Данилов А.М.* Технический прогресс и некоторые социально-экономические проблемы общественного разделения труда. Куйбышев, 1974. С. 78; *Мельников Г.И.* Формирование и становление новых производственных коллективов. Иркутск, 1975. С. 89.

¹⁹ См.: План социального развития 4 ГПЗ на 1970-1975 гг. Куйбышев, 1970; В борьбе за новое, передовое. Куйбышев, 1975. С. 34.

²⁰ См.: План социального развития коллектива Куйбышевского ордена Трудового Красного Знамени металлургического завода имени В.И. Ленина на период 1969-1975 годы. Куйбышев, 1969; План социального развития 4 ГПЗ на 1970-1975 гг. Куйбышев, 1970.

²¹ СОГАСПИ. Ф.656. Оп.150. Д.44. Л.55; Ф.1474. Оп.63. Д.39. Л. 7-8; Комбайн. 1971. 9 июня.

²² СОГАСПИ. Ф.2066. Оп.18. Д.196. Л.31.

²³ СОГАСПИ. Ф. 714. Оп.65. Д.13. Л.60; Ф.1327. Оп.56. Д.25. Л. 16, 35; Ф.2461. Оп.14. Д.17. Л.158.

²⁴ Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития. Минск, 2001. С. 185.

²⁵ Экономические науки. 2006. № 11. С. 45.

Поступила в редакцию 06.04.2012 г..