

Советский строй и трудовая мотивация

(Из книги С. Г. Кара-Мурзы «Советская цивилизация»)



Одним из важных обвинений советскому строю, которое зародилось в среде интеллигенции, было снижение трудовой мотивации и даже "утрата трудовой этики". Имелось в виду, что наличие слишком широких социальных гарантий лишило работников отрицательных стимулов к хорошему труду (страха), а слишком уравнильное распределение доходов свело на нет и положительные стимулы. В результате якобы возник особый, нигде в мире не виданный тип работника — нерадивого, ленивого и нахального.

Эта теоретическая конструкция обросла множеством пикантных деталей, колоритных образов, анекдотов. Ее воспринимали легко и охотно сами же работники самых разных сфер, тем более, что в этой концепции фигура интеллигента-паразита была одной из самых колоритных: сказки о ленивых и никчемных сотрудниках НИИ заполняли 16-ю страницу "Литературной газеты". Многие люди, как водится, считали лентяем соседа, а не себя лично, а другие получали прекрасное оправдание для своей личной нерадивости ("система такая — при другой системе я бы трудился ого-го!").

Вся эта мифология "ленивого совка" подводила, в конечном счете, к идее благотворности частного предпринимательства ("хозяин не позволил бы"). Для контраста создавался светлый миф о Западе, где хозяева сумели так организовать труд, что работники показывают чудеса ответственности, интенсивности и ловкости — при хорошем настроении в ожидании точно отмеренной зарплаты "по труду".

Разделим всю эту многослойную проблему на части и рассмотрим по отдельности вопросы разного плана. Прежде всего, вопрос фундаментальный, не зависящий от мотивации — трудовой потенциал людей, сама их способность выполнять ту или иную работу. Здесь антисоветская концепция содержит принципиальную ошибку. Советская индустриализация превратила крестьян во вполне годных для фабрики рабочих несравненно быстрее, бережнее и эффективнее, чем западная (это мнение западных социологов).

Тут можно даже говорить о "русском чуде". Одна из ошибок гитлеровских стратегов как раз и состояла в том, что они посчитали невозможным, чтобы СССР за столь короткий срок подготовил десятки миллионов работников, перепрыгнувших "из царства приблизительности в мир точности". Западу для этого понадобилось триста лет. Конечно, трудовое поведение советских людей отличалось от западных. У нас еще не сложился в полной мере "человек фабричный", десятки поколений работавший в искусственном пространстве и времени фабрики. Советский рабочий еще нес в себе физиологическую

память о временных ритмах крестьянского труда. Для него была характерна цикличность работы, смена периодов вялости или даже безделья и периодов крайне интенсивного вдохновенного труда типа страды ("штурмовщина"). Слава богу, что психофизиологи труда в СССР во время поняли это и порекомендовали не ломать людей ради "синхронности". Сейчас, наверное, новые менеджеры ломают.

Задача, которую решил советский строй, была вовсе не тривиальной. Для ее решения была создана большая и сложная социокультурная система, включающая единую общеобразовательную школу, непрерывное внешкольное образование, уклад предприятия, систему ценностей и тип распределения жизненных благ.

Вопреки тому, во что поверили наши социал-дарвинисты, именно "уверенность в завтрашнем дне", вместо западного "страха за завтрашний день", позволила в СССР очень быстро сформировать спокойного работника, способного выполнять сложную работу. И этот принцип взят сегодня на вооружение во всех незападных быстро развивающихся странах — там, где культура не ориентирует человека на крайний индивидуализм в "войне всех против всех". Помимо хрестоматийного примера Японии можно назвать Южную Корею, где самым важным стимулирующим фактором считается стабильность рабочего места — гарантии против увольнения.

Ставя нам в пример США с их культом конкуренции, наши антисоветчики исходили из самого тупого эпигонства. Роль советского уклада мы лучше поймем, если взглянем на нынешнюю систему, которую строили буквально как отрицание советской. Сегодня, несмотря на кнут безработицы и угрозу голодной смерти, в целом идет "*деиндустриализация* человека", огромный откат в архаику. Конечно, при разрушении производственных массивных структур отдельный предприниматель может набрать рабочих для своей фирмы, но это, в общем, мародерство. В масштабах всего народа утрата квалификации и культуры труда колоссальна. Можно утверждать как гипотезу, но вполне надежную, что если бы в 30-70-е годы советские заводы были бы отданы в управление западным менеджерам с установлением их социальных отношений, они управились бы хуже, чем советские управленцы. Был бы примерно тот же откат, что сегодня (а то и больше).

Теперь о том, как реализовался потенциал работников в СССР и на Западе в зависимости от системы оплаты (и шире — стимулирования). Мы знаем, что в 70-80-е годы в СССР действительно наблюдался кризис прежней системы, так что существовала проблема ее совершенствования. Причины, в общем, были известны: произошла урбанизация и одновременно смена поколения и его культурных стереотипов. Старая система трудовой мотивации и стимулирования труда резко потеряла действенность. Это было недомогание общества, которое надо было лечить, и оно было бы вылечено. В тех отраслях, где для этого были ресурсы, оно нормально лечилось. Но антисоветские идеологи трактовали это недомогание (пусть даже болезнь), через которое периодически проходят все промышленные страны, как признак смерти системы советской. И стали уповать, как мы теперь видим, на примитивное, даже архаическое решение (частный хозяин и кнут угрозы голода).

Укажу на очевидную вещь: те, кто считали этот кризис неким сущностным качеством именно советского строя, или утратили историческую память или совершали сознательный подлог. Честный критик должен был бы сначала зафиксировать тот факт, что именно в СССР те же люди прекрасно работали — война была этому экзаменом не идеологическим, а абсолютным. Иными словами, абсолютизация частной инициативы как организатора хорошего труда — грубая ошибка.

Антисоветское сознание равнодушно и, скорее всего, искренне нечувствительно к важному явлению Нового времени, которое именно в СССР и произошло. Оно называется "стахановское движение", и к нему были одинаково нечувствительны и официальный истмат, и *анти-истмат*. Истмат писал о "коммунистическом энтузиазме", его двойник-антипод на Западе — о "фанатизме". А речь шла о переносе в индустриальную среду

аграрного "литургического" отношения к труду, с преодолением субъект-объектного отношения работника к материалу.

Отсюда — т.н. "гениальный глаз", который был обычным явлением у средневековых ремесленников, но исчез на капиталистической фабрике. Отсюда — эффективность движений работника, которая далеко превышала обычную. Психологи труда ввели даже метафору, согласно которой советские работники "вбирали энергию из окружающей среды".

В детстве я прочел, а потом уже не мог найти, записки одного из шахтеров, которых обучал Стаханов. Он просто и образно описал суть, она мне и тогда показалась важной. Стаханов научился видеть центры напряженности в пласте угля — в них и бил отбойным молотком. Он говорил, что "пласт должен сам выбрасывать уголь", почти как взрывом. И учил этому шахтеров. И это было, у всех по-своему, массовым явлением, что и показала война. Из всего, что приходилось слышать от антисоветчиков, было видно, что это им глубоко чуждо, что ему противен рабочий "дядя Вася", который был именно на это способен, начал пить при Брежневе, а теперь мрачно тянет лямку у "новых русских". Новая система не придушит, как Брежнев, а искоренит этот потенциал. Похоже, что она его ничем и не восполнит — не имеет сходной силы.

Сегодня у новых "менеджеров" стоит тот же вопрос — как заставить работать нерадивого "дядю Васю". И приходится слышать, что адекватным для стимулом является создание для него смертельных угроз — голода и выселения из квартиры. Но опыт показывает, что этот метод негоден вообще, а для "дяди Васи" — в особенности.

Что он негоден вообще, независимо от общественного строя, говорит большая американская литература. В промышленной социологии Запада есть понятие *рестрикционизм* — сознательное ограничение рабочими своей выработки. Еще в конце XIX века Ф.Тейлор писал, что крайне трудно найти рабочего, который не затратил бы значительное время на изобретение способов замедлить работу — сохранив при этом вид, будто трудишься в полную меру. Более того, эти способы осваиваются группами рабочих. Один из американских социологов писал в 1981 г.: "Расщепление атома — детская игра в сравнении с проблемой раскола и манипулирования крепко спаянной группой рабочих".

Кстати, такую "работу с прохладцей" только недавно стали называть уклончиво — рестрикционизм. А Тейлор называл это попросту — *саботаж*. Так что и рачительный хозяин-капиталист бывает бессилён. Вот что сказано в обзоре по этой проблеме: "Феномен рестрикционизма распространен во всех индустриальных странах и существует без малого 200-250 лет. Никаких надежных средств борьбы с "социальной коррозией производства" не придумано... Суть "работы с прохладцей" в том, что рабочие физически могут, но психологически не хотят выполнять производственное задание, тем не менее делая вид, что трудятся изо всех сил. В этой *работе по видимости* и заключается суть дела. Тейлор, наблюдая поведение своих товарищей-рабочих, писал о том, что в мастерской все были в сговоре относительно нормы выработки: "Я думаю, что мы ограничивали эту норму одной третью того, что мы свободно могли бы производить". Причем, открыто никто не приостанавливал работу. Напротив, в присутствии администрации все делали вид, что усиленно трудятся. Но стоило надзирателю покинуть помещение, как рабочие тут же прекращали свою деятельность" (А.И.Кравченко. "Мир наизнанку": методология превращенной формы. — СОЦИС, 1990, № 12).

Тейлор считал, что рестрикционизм — один из методов борьбы рабочих за свои интересы. М.Вебер также видел в этом явлении сознательную установку, продукт коллективной самоорганизации, используемый для давления на администрацию ("негативное участие в управлении"). Иллюзии эффективности стимулирования рабочих угрозой — продукт раннего, "манчестерского капитализма", они давно в современном производстве изжиты.

В начале XX века Тейлор разработал приемы "научного менеджмента" — разделения производственного задания на простейшие операции, которые легко нормируются. Какое-то время это давало отдачу — ему, как пишут, удавалось заставить повышать выработку

даже старых и ленивых рабочих. Потом эта система с прогрессивно-премиальным типом оплаты стала буксовать, ее использовали для интенсификации труда рабочих-иммигрантов, боящихся протестовать.

Начались разработки других систем стимулирования, и с тех пор сменилось уже несколько поколений их. В 90-е в США случилась новая волна ухудшения трудовой мотивации, и проблема эта вовсе не так проста, как ее представил антисоветский миф. Кстати, один из наших крупных организаторов промышленности (В.Кабаидзе) мне рассказывал, что в конце 80-х годов он был в США в родственной фирме и спрашивал директора, как они заставляют хорошо работать своего "дядю Джима". И "их" директор изложил ему приемы абсолютно те же самые, что применял и советский директор. "Прорабатывать, прорабатывать и прорабатывать!" Увольнять бесполезно.

Видный американский социолог в области труда и управления Ф.Херцберг (на мой взгляд, исключительно умный и глубокий человек), писал в 1989 г. о системах стимулирования: "Все побудительные факторы такого рода, будучи применены, быстро теряют свою эффективность. Появляется необходимость поиска все новых и новых средств идеологической стимуляции. Последняя служила мощным орудием побуждения к труду в Советской России после Октябрьской революции и сохраняла свою действенность до конца 40-х годов. Однако с тех пор идеологические стимуляторы в значительной мере обесценились, поскольку наступило неизбежное "насыщение" и привыкание к ним. Сегодня уже необходимо искать новые формы вознаграждения за труд, такие как, например, система бонусов. Правда, и они со временем потеряют свою эффективность, как это произошло в США в 70-80-е годы, когда Японии и другим странам Тихоокеанской дуги удалось превзойти Америку по показателю выработки на одного работника" (Ф.Херцберг, М.У.Майнер. Побуждения к труду и производственная мотивация. — СОЦИС, 1990, № 1).

В антисоветском мышлении уже с 60-х годов стало созреть отношение к трудящимся как "иждивенцам и паразитам" — чудовищный выверт тупого элитарного сознания. И уже тогда возникла идея так переменить общественный строй, чтобы "наказать" этих люмпенов и паразитов. Чем же их можно было наказать? Безработицей, а значит, голодом и страхом. В открытую об этом стали говорить во время перестройки. Вот рассуждения близкого тогда к Горбачеву экономиста Н.Шмелева: "Не будем закрывать глаза и на экономический вред от нашей паразитической уверенности в гарантированной работе. То, что разболтанностью, пьянством, бракоделством мы во многом обязаны чрезмерно полной (!) занятости, сегодня, кажется, ясно всем. Надо бесстрашно и по-деловому обсудить, что нам может дать сравнительно небольшая резервная армия труда, не оставляемая, конечно, государством полностью на произвол судьбы... Реальная опасность потерять работу, перейти на временное пособие или быть обязанным трудиться там, куда пошлют, — очень неплохое лекарство от лени, пьянства, безответственности" (Н.Шмелев. Авансы и долги. — "Новый мир", 1987, № 6).

Итак, вот идеал трудовых отношений в уме "демократа": для рабочего — "опасность потерять работу или быть обязанным трудиться там, куда пошлют".

Под давлением пропаганды множество людей поверили, что советская система органически не может организовать людей на хорошую работу. Это неправда, советские рабочие были именно высоко мотивированными и ориентированными на повышение содержательности работы и на технический прогресс. Это лучше всего показывают сравнительные международные исследования.

С 1971 по 1979 г. велось большое международное исследование "Автоматизация и промышленные рабочие", в котором участвовали 15 стран — 6 социалистических, включая СССР, и 9 — капиталистических, включая США, Англию, ФРГ, Францию, Италию. Координатором был Европейский центр координации исследований и документации в области социальных наук (Вена). Исследование велось по единой для всех методике, результаты обрабатывались в одном центре и рассылались всем

участникам. Материал получен огромный, но для нашей темы наибольший интерес представляют те сведения, которые характеризуют советского рабочего и уклад советского предприятия в процессе технического перевооружения (автоматизации) — в сравнении с аналогами в условиях Запада. Они приведены в книге В.В.Кревневича "Социальные последствия автоматизации" (М.: Наука, 1985).

Прежде всего, советские рабочие активно поддерживали технический прогресс, он у них не вызывал никаких опасений. 99% опрошенных советских рабочих ответили, что "внедрение нового оборудования на их предприятии принесло улучшения и в целом было положительным". В капиталистических странах положительно оценивали этот процесс 54,8% опрошенных, а довольно многие заявили, что внедрение нового оборудования ухудшило положение рабочих на их предприятии (30% в Англии, 20% в США). В целом в социалистических странах 69% рабочих ответили, что будут "активно поддерживать" автоматизацию, а в капиталистических — 37%.

Резко различались бытующие на предприятии представления об оптимальном образовательном уровне рабочих автоматизированных участков (они в книге обозначены как А-участки, в отличие от неавтоматизированных НА-участков). В отчете сказано: "США считают, что техническое образование не нужно не только рабочим НА-производств, но и рабочим А-производств. По данным экспертов СССР, только 18% рабочих А-участков могут обойтись без технического образования, 70% рабочих необходимо профессионально-техническое образование в объеме ПТУ и 12% рабочих требуется специальное среднее техническое образование".

В разных социальных системах различается как реальный общеобразовательный уровень рабочих, так и мнение экспертов о необходимом уровне. Советские рабочие в этом отношении выделяются даже среди социалистических стран — большинство их имели в 70-е годы среднее образование (неполным средним считается образование уровня 5-9 классов)

Таблица 17
Доля рабочих на неавтоматизированных (НА) и автоматизированных (А) участках, имеющих среднее образование (70-е годы)

Страна	Среднее неполное		Среднее полное	
	НА	А	НА	А
ЧССР	17,5	21,7	3,3	3,3
ПНР	89,8	86,6	8,3	12,4
СССР	35,4	29,4	39,2	52,7
Соц. в среднем	47,5	45,9	16,9	22,8
Англия	28,9	42,0	1,1	2,3
Италия	36,6	23,7	8,9	5,3
США	74,3	68,6	16,2	14,6
Кап. в среднем	46,6	44,7	8,7	7,0

При этом в СССР считалось, что образовательный уровень рабочих А-производств должен быть *повышен*, а в США считали, что он у них *избыточен*.

Исследователи отмечают расхождение между объективными измерениями факторов труда и субъективными оценками рабочих: "рабочие социалистических стран, как правило, несколько завышают уровень физических усилий, затрачиваемых в процессе работы, тогда как рабочие несоциалистических стран, напротив, склонны этот уровень занижать. В отношении умственных нагрузок позиции полярно меняются: рабочие социалистических стран считают, что эти нагрузки недостаточны; их коллеги из несоциалистических стран считают этот уровень чрезмерным". Иными словами, рабочие с высоким образовательным уровнем желают работы более содержательной и требующей умственных усилий. Такие рабочие могут быть более требовательными и

неудовлетворенными, нежели менее образованные, но это вовсе не значит, что низка их мотивация. Напротив, их неудовлетворенность представляет из себя огромный потенциал для развития.

Третья группа выводов связана с тем, как влияет автоматизация на трудовые нагрузки. Здесь выявились резкие различия между двумя социальными системами. Общий вывод такой: "В соцстранах общая физическая напряженность труда на А-участках уменьшилась существенно (на 7,3%). В несоциалистических странах физическая напряженность труда в целом на А-участках даже несколько повысилась (на 5,6%)".

Самый большой вес в нагрузках имеют те, которые связаны с неудобной рабочей позой. Результат таков: "Если в социалистических странах эти нагрузки практически не изменились, а в СССР заметно уменьшились, то в странах несоциалистических нагрузки, связанные с рабочими позами, существенно возросли, особенно в ФРГ (на 46,1%), США (на 41,9%) и т.д... Самыми большими эти нагрузки оказались у рабочих Англии (46,6 балла),... самыми низкими в СССР (28,7 балла)".

С учетом нервных нагрузок исследователи определяли "общую напряженность труда". Вывод таков: "Различия, имеющиеся между двумя группами стран, вновь подтверждают вывод о более благоприятных последствиях автоматизации для рабочих социалистических стран. Общая напряженность труда рабочих А-производств в социалистических странах уменьшилась в среднем почти на 21%. В наибольшей степени она снизилась в СССР (на 61%) и в ГДР (на 38,9%). В группе несоциалистических стран напряженность труда на А-участках в среднем даже возросла (на 6,3%), а в ФРГ — даже на 201,6%".

Примечательно расхождение объективных оценок комфортности условий труда с субъективными оценками самих рабочих: "Так, в ГДР комфортность труда, по оценкам экспертов, ниже средней по 14 странам на 14,0%, а по оценкам рабочих она выше средней на 18,7%. Следовательно, рабочие ГДР "переоценивают" комфортность своих условий труда на 32,7 процентных пункта. В СССР комфортность производственной среды выше средней для А-участков на 27,6%, а рабочие оценили ее выше на 40,4%. Следовательно, и рабочие в СССР в среднем более высоко оценивают свои условия труда, нежели рабочие других стран". Из этого следует, что рабочие стали склоняться к антисоветскому повороту вовсе не вследствие тенденции к объективному ухудшению их положения на производстве, а в результате культурного кризиса советского общества и под влиянием интенсивной идеологической обработки.

Представляя советский тип трудовых отношений как подрывающий мотивацию трудящихся, нам уже десять лет демонстрируют ту альтернативу, которой соблазняли. Надо же подвести итог. То, что мы видим сегодня на сложно организованном производстве, именно в сфере мотивации есть чудовищный регресс по сравнению с советским обществом даже 70-80-х годов. Например, во многих больницах идет деградация всей трудовой системы, утрата персоналом чувства ответственности, что приводит к большому излишку смертей. В промышленности наблюдается то же самое, только выражается в материальных потерях. Технологическая дисциплина и качество труда ухудшились чудовищно. В массе рабочих квалификация упала. Мы не стали делать "мерседесов", но ВАЗ-2105 сегодня сделан гораздо хуже, чем в 1983 г. (я испытал это на собственной шкуре). При том, что люди реально ощущают угрозы — дальше некуда.

Каковы же тенденции? В совокупности они именно неблагоприятны. Во многих отраслях промышленности начался вал системных отказов. Предприятия убеждаются, порой с удивлением, что не могут выполнить работы, которые десять лет назад были для них тривиальными. Иногда завод получает выгодный зарубежный заказ — и не может выполнить. Чаще всего из-за утраты кадрового потенциала — и разработчиков, и инженеров, и рабочих. Тому есть свидетельства и документальные, и беседы с директорами. И это — именно "неумолимые" тенденции, причем никаких усилий их переломить не делается. Есть усилия лишь по созданию анклавов модернизированного производства. Но совокупность этих анклавов такова, что страна на них выжить не может.

Конечно, состояние всей системы трудовой мотивации и стимулирования труда в промышленном производстве в СССР было еще неустойчивым. Происходила быстрая урбанизация, ломался привычный образ жизни, шкала культурных норм и общественного контроля. Люди, недавно начавшие осваивать городской образ жизни, находились в состоянии стресса — изменялись их потребности и в то же время было велико наследие нашей бедности и неустроенности. В городе они переживаются иначе, чем в родной деревенской избе.

Дефекты нашей "бедности и отсталости" перетасили в сегодня не от низкой морали Чубайса. Они нам были "даны", и никакой частной собственностью их не устранишь. Часть из них объективна, часть инерционна. Мы же здесь говорим о том факте, что, перетасив в сегодня эти дефекты, Чубайс сумел угробить все те механизмы, которые позволяли нам и при этих дефектах жить вполне прилично и при этом в хорошем темпе преодолевать дефекты и улучшать жизнь. За десять лет мы могли убедиться, что это факт и что он тоже не зависит от морали Чубайса. Тот же процесс шел при Примакове, идет при Касьянове и будет идти дальше на всей траектории антисоветского проекта... И намного лучше быть не может — хоть замени Наздратенко на Черепкова. Потому что, как показал самый скрупулезный анализ потока ресурсов, "капитализм вовсе не мог бы существовать без услужливой помощи чужого труда". А этой услужливой помощи мы не имеем и иметь не будем. У нас была возможность улучшать, по мере сил, КАМАЗ с бетонным насосом. Этот путь нам закрыли. А вот заменить КАМАЗ на "Мерседес" с хорошим насосом, оказывается, можно только заморозив отопление в Приморье. Пока что в Приморье, но, в принципе, далее почти везде. При этом забывают важный факт: отопление выключают при том, что производство в Приморье уже парализовано на две трети. А через три-четыре года все прогнозируют коллапс Газпрома. Был шанс укрепить его базу из нефтедолларов 2000 г., но не дали ничего.

Сегодня с массы людей срывают цивилизационную надстройку, выросшую за советский период — идет быстрая архаизация сознания и общественных укладов. Люди спиваются, эксплуатируют женщин и детей. Это признаки превращения России в большую трущобу, северную фавелу. У людей фавелы другой язык, другая мораль и другая рациональность. Вернуть их в общество — особая большая проблема, которой мы не знаем. Конечно, не Чубайс этот процесс начал, но советская школа и советский завод держали его под контролем. Болезнь можно было лечить, а можно резко усилить и воспользоваться состоянием больного. Сейчас, думаю, ясно, что даже при улучшении дел в "обществе" фавела в него автоматически не вернется. Будет нужна большая и творческая работа по реабилитации. И наверняка с элементами жестокости, в которой потом будущие горбачевы обвинят будущих сталиных.