

Современное толкование научных программ А.К. Гастева в подготовке рабочих кадров для инновационных производств



О.М. Дубовицкий

аспирант кафедры «Управление инновациями», МАТИ – РГТУ им. К. Э. Циолковского» (МАТИ); г. Москва

Алексей Капитонович Гастев – основоположник научной организации труда в России, первопроходца и исследователя, чье имя носит Кубок лидеров производительности.

Чтобы оценить значение научного и исследовательского подвига Гастева (а именно такие определения более всего подходят к описываемым событиям), необходимо понять, в каких условиях находились экономика и представления об управлении трудовыми процессами в начале 1920-х, то есть фактически к моменту организации ЦИТа – Центрального института труда.

Для проведения научно-исследовательских работ в сфере труда и внедрения их рекомендаций в производство создавались при участии государственных органов научно-исследовательские институты, лаборатории и другие подразделения в различных отраслях народного хозяйства.

Ведущим среди них был Центральный Институт Труда (ЦИТ), сыгравший огромную роль в формировании и развитии основных принципов научной организации и нормирования труда.

Отличительными чертами российской экономики служили наличие огромной доли дешевой рабочей силы, низкая заработная плата, неограниченный рабочий день, пренебрежение элементарными требованиями техники безопасности, отсутствие наследственной рабочей аристократии, рабочих династий и устойчивого кадрового ядра рабочего класса. Рабочие, вчерашние выходцы из деревни, по культуре и организации труда оставались все

еще кустарями. В этих условиях необходимо было добиться производительности труда, сопоставимой с той, что показывали рабочие в США и Западной Европе.

Концепция ЦИТа отличалась масштабностью постановки вопросов научной организации производства и управления. По мнению Гастева, проблема, стоявшая перед страной, заключалась в полной органической реконструкции всей производственной структуры и прежде всего главной производственной силы – трудящегося. В этих условиях, считал ученый, задача состояла в том, чтобы определить, каким образом перестроить производство, как планировать его, стимулировать труд, чтобы в самой организационной технике постоянно слышался призыв к непрерывному совершенствованию. Решение столь грандиозной задачи ЦИТ связывал с развитием науки о труде и управлении производством, призванной выявить и сформулировать принципы, а также разработать методы реорганизации, позволяющие коренным образом преобразовать процесс труда, который должен был превратиться «из тяжелого ярма для рабочего» в «положительный творческий процесс».

Программа задач ЦИТа, ориентированных Гастевым в начале 20-х гг. на научное изучение рабочих движений, приемов и обучение им, осуществлялась в научных лабораториях, где проводился тщательный анализ трудовых движений с использованием циклографии, кино- и фотосъемки. Здесь начинал работать выдающийся советский физиолог Н.А. Бернштейн. Наряду с физиологической лабораторией были созданы сенсорная, педагогическая, психотехническая и др. К 1925 г. при ЦИТе было организовано акционерное общество «Установка», которое по заказам предприятий проводило массовую подготовку кадров рабочих специальностей (для текстильной, строительной, металлообрабатывающей промышленности, водителей автомобилей, летчиков и т. д.). По всей стране были созданы филиалы общества «Установка». Инициаторами создания Общества были ВЦСПС, НКТ и Бюро правлений железных дорог, позже и ВСНХ (1965).



Общество «Установка» организовывало курсы для обучения новым профессиям, переобучения, подготовки инструкторов обучения на местах. Другой важной формой работы общества было консультирование предприятий и организаций по вопросам рационализации управления.

Начиная с 1930 г. ЦИТ свертывает широкую сеть (порядка 60) своих учебных комбинатов, так как к этому времени в стране была развернута сеть школ фабрично-заводского ученичества (ФЗУ). В центре внимания ЦИТа оказывается проблема проектирования рабочего состава, совершенствование организации труда и производства по заказам отдельных предприятий (Гастев, 1972).

Под руководством Гастева была создана система экспертизы существующей производственной организации, а также организационного проектирования трудовых постов, участков производственного процесса, включая всю цепочку технологии производства от заготовительных цехов до выпуска готовой продукции и управленческих структур. При этом реализовались идеи технологии о прогрессивном развитии и функционировании организаций, закон минимальных звеньев, выявлялись огромные резервы повышения производительности; неизменно подчеркивалась роль точного распределения функций работников, их квалификации, способа взаимодействия. Таким образом, опыт ЦИТа может служить примером исследования и экспертизы типов производственных организаций, организационного проектирования, проектирования требуемой квалификации, путей профессионального роста и продвижения производственных кадров в зависимости от тенденций развития техники и технологии предприятия (Гастев, 1972).

На аналогичных позициях стоял и А. Гастев, рассматривавший НОТ как научно организованную рационализацию, базирующуюся на строгом учетном опыте и «требующую постоянного исследования производственных или трудовых процессов» в противовес господствовавшему тогда эмпирическому, полуинтуитивному, «ремесленному» методу.

В ЦИТ впервые в мировой практике в 1921 годах начали проводиться систематические разработки методов проектирования организации труда.

Главная идея предложенная Гастевым А.К. – создание «трудовой установки», – настройка, внутренней психологической концентрации, предшествующей труду, пронизывающей и осмысляющей весь трудовой процесс, делая его максимально рациональным, а труд наиболее эффективным.

Нельзя не согласиться с базовыми принципами, которые он сформулировал, как понятие «трудовой установки»:

1. Продумывать будущую работу, ее проработку последовательно, до последней детали.
2. Предварительно подготавливать на рабочем месте весь необходимый инструмент, оснастку, все приспособления.
3. Отказываться от всего лишнего на рабочем месте.
4. Поддерживать порядок в размещении инструмента и всего необходимого на рабочем месте.
5. Обеспечивать постепенное психологическое вхождение в процесс труда.
6. Тщательно обдумывать технологические процессы, особенно сложные требующих особого подхода.
7. Поддержание равномерного темпа работы.
8. Обеспечение удобства рабочей позы.
9. Чередование процесса труда с периодами отдыха.
10. Обязательная уборка рабочего места после окончания работы.

На первый взгляд, видимая методическая простота этих требований вызывает ощущения узости подходов и ограниченности взглядов разработчиков. Однако, несмотря на кажущуюся очевидность и простоту именно эти принципы были положены в основу новой науки «социальная инженерия» – предложенной Гастевым А.К. и предвосхитившей успехи разработок в области НОТ и эргономики в XX веке.

Особое значение придавалось проработке вопросов создания, «развертывания», запуска предприятий, т.е. проектированию организации процессов, включая ввод производства в эксплуатацию и доведение его до проектной мощности, обеспечение предприятия новыми трудовыми ресурсами, производственное обучение и специализация рабочих кадров.

Деятельность ЦИТа отличали три важные особенности:

Не менее важны и решаемые ЦИТом проблемы подготовки кадров на основе разработанных методик обучения и систем трудовой педагогики, которые получили в свое время большое распространение и в отечественной практике и за рубежом, не потеряв актуальности и в настоящее время. Момент, роднящий идеи классиков научного менеджмента и А. Гастева, заключался в борьбе за максимальное повышение производительности каждого отдельного элемента производственного комплекса, увеличение отдачи каждого станка, механизма и работника. Третий общий момент – научное исследование материального и личного факторов производства, носящее преимущественно лабораторный характер и завершающееся эксперимен-

тальной апробацией найденных решений. С точки зрения Ф. Тейлора, важнейшей чертой исследователя «является способность ожидать в течение неопределенно долгого времени результата от своих усилий и продолжать работу даже и в том случае, если результатов не получается». Подобная установка характерна и для А. Гастева, который, упрекая некоторых участников Первой Всероссийской конференции по НОТ в излишней созерцательности, рассматривал научную организацию как «боевую производственную задачу» и прямо призывал к «упрямству», «трудоу выдержке», «насилию над собой». Гастев считал, что соприкосновения двух концепций – предварительный расчет и подготовка всех факторов производства во времени и в пространстве, обеспечивающие максимальное ускорение производственных процессов. Пятый объединяющий момент – изменения в квалификационных группировках персонала с резко выраженной тенденцией к ограничению функций основной массы рабочих узкими специальными заданиями (на основе углубленного разделения труда) и одновременным усилением организаторской роли низшего и среднего административно-технического персонала. Следующий момент, роднящий цитовскую концепцию с тейлоризмом и фордизмом, – приверженность принципу разделения труда в сфере управления. А. Гастев и его коллеги уделяли внимание и собственно управленческому труду, однако, в своих исследованиях ЦИТ рассматривал управленческую деятельность как простую разновидность трудовой деятельности вообще, не видя между ними принципиальных различий. В представлении Гастева и его коллег руководителем трудового коллектива являлся социальный инженер, от которого зависела успешность функционирования

всей «социально-инженерной машины». Поскольку руководитель той или иной структуры имел дело не только с вещами, но и с людьми, он должен был обладать целым рядом социальных установок – социальных качеств, овладение которыми обеспечивало носителю этих качеств хозяйственный успех. К числу таких установок директор ЦИТа относил способность к воздействию, такт, приветливость, хозяйственную изворотливость (способность руководителя осуществлять значительные, часто неожиданные и быстрые хозяйственные маневры в условиях сжатых сроков и ограниченных капиталов). Далее Гастев формулировал ряд качеств, связанных с искусством коллективной работы, под которым он понимал умение «заражать» людей делом при помощи таких качеств как непреклонная воля и энтузиазм. Наряду с искусством «заражать» Гастев выделял и искусство распоряжаться – умение находить общий язык с работниками, создавая т.н. «социальный капитал».

Для современной науки наследие Гастева и его сподвижников по ЦИТу – образец построения моделей организаций и ее звеньев, вплоть до деятельности отдельных субъектов труда; это вклад в теорию организаций и организационную психологию, психологию управления, психологию труда.

Литература

1. Гастев А.К. Трудовые установки. – М.: Издание «ЛИБРОКОМ», 2011.
2. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. – М.: Экономика, 2008.
3. Зудина Л.А. «Организация управленческого труда»: Учебн. Пособие. М., 2008 г.