

ЗАВОДУ НУЖЕН ХОЗЯИН

САФРО Семен Григорьевич - кандидат философских наук, и. о. заведующего отделом ЦВИИТЭИ-тракторосельхозмаши. В нашем журнале публикуется впервые.

В течение длительного времени статьи и доклады, теле- и радиопередачи были насыщены такими призывами, как «рациональному использованию ресурсов — особое внимание», «усилить режим экономии», «лучше использовать имеющиеся резервы». Цель вполне очевидна — сокращение непроизводительных расходов в народном хозяйстве. Однако, как показывает статистика, в этом направлении положение за много лет практически не менялось. Экономист В. В. Сеченова отмечает в своей статье: «По абсолютной величине разрыв между произведенным и используемым национальным доходом на первый взгляд не очень велик, и составляет около 1,5% от объема вновь созданной в народном хозяйстве стоимости, однако если учесть масштабы страны, то ущерб от этих потерь огромен—в 1985 г. он составил около 10 млрд. р. Причем на протяжении последних 25 лет относительная величина этих потерь имела тенденцию к постепенному увеличению» [1].

В чем же причина? По-видимому, не срабатывает механизм, который можно условно назвать «механизмом бережливости». Он выражается в установках, повседневных поступках, результатах деятельности, и отражает, прежде всего, заинтересованность трудящихся в разумном использовании основных и оборотных фондов. Главным условием такой заинтересованности является наличие ситуации, при которой каждый работник чувствует себя фактическим хозяином своего предприятия.

Этот механизм не срабатывает, несмотря на массу лозунгов, призывов, организацию движений, починов, несмотря также на введение отдельных целевых систем стимулирования (например, за экономию металлопроката, электроэнергии, нефтепродуктов, за повышение фондоотдачи и т. д.). Одновременно сознание все более пронизывается индивидуализмом и эгоизмом — радеть надо за свое, личное. Безусловно, развитию этого процесса способствовала как в целом обстановка в стране, так и те трудности, с которыми сталкивались активные, творчески мыслящие и по-хозяйски относящиеся к народному добру люди, когда они пытались внедрить в практику свои прогрессивные разработки.

Результаты, проведенного ЦНИИТЭИтракторосельхозмашем и его филиалами в 1986—1987 гг. исследования на семи машиностроительных

предприятиях сельскохозяйственного и тракторного машиностроения в различных регионах страны, со всей очевидностью отразили этот процесс. Было опрошено более 500 человек — рабочих, бригадиров, мастеров. Эта работа преследовала три важных цели — выявить степень социальной активности трудящихся при решении проблем экономии ресурсов, вскрыть причины бесхозяйственного отношения к народному добру, а также определить пути повышения социальной активности в этом направлении.

Индикаторами хозяйского отношения стали деятельность по рациональному использованию ресурсов на своем рабочем месте, а также реакция на недостатки в экономии ресурсов на предприятии и дома.

Проанализируем первый индикатор. Для того, чтобы не было непроизводительных потерь каждый рабочий, бригадир, мастер должен выполнять ряд обязательных действий, а также, при необходимости, проявлять инициативу, изобретательность. В ходе опроса выяснилось, что около 8% респондентов не выполняют даже элементарных функций, предписанных им инструкциями и правилами и обеспечивающих рациональное использование ресурсов; 43,4% осуществляют отдельные необходимые функции: 11,8% — выполняют все, что им предписано инструкцией, правилами; 33,2% кроме этого проявляют еще и инициативу, т. е. внедряют рационализаторские предложения, вносят изменения в организацию своего рабочего места и т. п.

Итак, незаинтересованное отношение более половины опрошенных к своему рабочему месту по существу может приводить и фактически приводит к нерациональному использованию различного рода ресурсов и основных фондов.

Изменяется ли отношение к рабочему месту, к использованию сырья, материалов, энергии в процессе труда в зависимости от различных социальных факторов? Как выяснилось, на него практически не влияют или влияют чрезвычайно слабо такие факторы как пол, образование, удовлетворенность работой. В то же время определенная взаимосвязь существует между стажем работы и отношением к своему рабочему месту. С ростом стажа возрастает доля тех, кто активно совершенствует рабочее место, снижает затраты труда и различного рода ресурсов. При этом рост характерен для всех интервалов шкалы стажа, кроме первого — стаж до одного года. В этом интервале активных работников большинство—45%. Затем число активных снижается. При стаже 1—3 года оно составляет 17,1%. После трех лет стажа вновь постепенно возрастает (с 30,5% при стаже 3-5 лет до 39% -свыше 25 лет). Этот феномен, на наш взгляд, требует самостоятельного анализа. В настоящей статье мы не предусматриваем его проведения.

Как было отмечено выше, «чувство хозяина» отчетливо проявляется и в реакции на недостаточную экономию ресурсов на предприятии. В табл. 1 отражены данные об активности реагирования работников заводов на недостатки в экономии ресурсов на различных уровнях управления.

Анализ таблицы приводит к двум важным выводам. Во-первых, большая часть опрошенных не реагирует на недостатки — они равнодушны к тому, что происходит на предприятии. Во-вторых, чем выше уровень управления производством, тем менее активны работники в устранении недостатков (конечно, если эти недостатки не задевают их лично).

А как ведет себя тот же работник у себя дома, на даче, во дворе, наблюдая факты бесхозяйственности? Обратимся к табл. 2.

В данном случае картина противоположна той, которая получилась

Таблица 1

Реакция работников на недостатки в экономии ресурсов на различных уровнях управления предприятием (N=509), %

Уровень управления предприятием	Опрошенные
Не реагируют на недостатки	63,7
Реагируют на недостатки только на рабочем месте бригады	26,7
Реагируют на недостатки в цехе	7,1
Реагируют на недостатки на заводе	2,0

Таблица 2

Реакция работников на недостатки в экономии ресурсов у себя дома (N=509), %

Характер реагирования	Опрошенные
Не реагируют на недостатки	6,7
Реагируют пассивно (делают замечания)	11,2
Реагируют активно, устраняют недостатки самостоятельно, не привлекая к своей работе окружающих	26,3
Реагируют активно, привлекая к своей работе окружающих	33,0
Не дали ответа	22,8

в табл. 1, а именно: большая часть опрошенных активно реагирует на недостатки в экономии в доме (в том числе в своем дворе, на даче и т. п.). Очевидно принцип «своя рубашка ближе к телу» срабатывает безукоризненно.

Экономическое положение страны в настоящее время настоятельно требует коренной ломки сложившегося у людей отношения к народному добру, и в частности, к использованию основных и оборотных фондов. В этом смысле необходимо активизировать позицию каждого работника в качестве хозяина предприятия. Каким образом можно это сделать? Ведь долгое время в школе, в техникуме и вузе, на предприятии за него думали и решали другие. Пропагандировалась необъятность страны и неисчерпаемость ее ресурсов. В течение длительного времени практиковалось стимулирование общих результатов работы, но не конкретного вклада каждого работника.

Кстати, стимулирование экономии ресурсов — это специальный вопрос эффективности решения которого позволит добиться весомых результатов. Наше исследование показало, что, во-первых, очень незначительная доля рабочих и мастеров поощрялась именно за экономию ресурсов (этот вывод подтверждается данными других авторов) [2], а во-вторых с ростом заработной платы отношение к рациональному использованию ресурсов не меняется. Вероятно, дело не столько в оплате труда сколько в целом комплексе факторов, включая психологические.

Верный путь для активизации этой позиции - аренда и кооперация. Именно пои этих формах производственных отношений благополучие каждого работника находится в прямой зависимости как от его вклада в общие результаты, так и от эффективности работы всего коллектива. В этом случае интегрируются личные и коллективные интересы. Аренд-

ные и кооперативные отношения заставляют человека искать резервы, проявлять заботу о сохранности основных фондов и экономии ресурсов. Однако и этот путь имеет свои ограничения и недостатки.

Так, все интересы работника сосредоточены на получении прибыли для коллектива. Все, что находится вне сферы деятельности кооператива или арендного предприятия он может игнорировать, ради прибыли хищнически относиться к природным ресурсам, окружающей среде.

Следовательно, к этим формам экономических отношений необходимы дополнительные меры, для создания преграды бесхозяйственности вне сферы деятельности арендных и кооперативных предприятий, цехов. Эти меры обеспечат единство личных, коллективных и общественных интересов. По всей вероятности, такие меры должны включать правовые акты, а также соответствующие системы поощрения и идеологического воздействия. Для того, чтобы привести в действие «механизм бережливости», надо, образно выражаясь, знать, в какое время и на какие рычаги нажимать. В ходе проведенного институтом исследования трудящимся задавался вопрос о том, какие факторы в жизни человека оказывают наиболее сильное влияние на его хозяйское отношение к народному добру. Предлагалось сделать выбор наиболее важных из 15 факторов.

Главным, определяющим фактором (на это указывали 65,6% опрошенных) в детские годы является влияние родителей. Их стереотипы поведения, отношение к поступкам других, семейные беседы создают базу для дальнейшего развития «чувства хозяина». Также важны в этом процессе школа (воспитание учителем, воздействие школьного коллектива) и первое место работы (соответственно 32,6 и 29,1% опрошенных).

Как выяснилось, другие факторы, в том числе средства массовой информации и устной пропаганды, менее значимы.

Таким образом, имеется триада факторов, определяющая формирование «чувства хозяина» в человеке: дом, семья, родители — школа — первое место работы. Другие факторы, по-видимому, следует считать закрепляющими, усиливающими это влияние.

На наш взгляд, достижение такой важной цели, как формирование «чувства хозяина», безусловно даст зримые результаты в повышении благосостояния народа, улучшении процессов экономического развития страны. Предлагаем осуществить разработку и проведение в жизнь общесоюзной программы, которая бы включала меры духовного и экономического воздействия, изучение изменений, происходящих в обществе при введении этих мер. Рассматривается также корректировка последних. Программа должна иметь многолетний срок действия (возможно десятилетия), чтобы в итоге «чувство хозяина» стало неотъемлемой частью поведенческой психологии каждого работника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сеченова В. В. Сокращение потерь и непроизводительных затрат - важнейший источник увеличения национального дохода // Изв. АН СССР. Сер. экон. 1988. № 4. С. 36-44.
2. Шульгин Ю. Г., Колесникова С. Е., Рыбина С. Г. Сэкономленные ресурсы - на дополнительную продукцию. М.: Знание, 1987.