

Социологическое обеспечение экономической реформы

© 1990 г.

А. Н. КОМОЗИН

КАК ИЗУЧАТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ПОДРЯД

КОМОЗИН Александр Николаевич — кандидат философских наук, старший научный сотрудник НИЦ ВКШ при ЦК ВЛКСМ. Постоянный автор нашего журнала.

Цифры, как известно, вещь упрямая. «Вестник статистики» сообщает: в 1984 г. в бригады объединено 71,7% всех промышленных рабочих, при этом в 65,6% случаев труд их оценивался по конечному результату [2].

Много это или мало? Простой, казалось бы, вопрос, но он не имеет ответа. Оказывается, объективные данные не всегда отражают качественное состояние изучаемого предмета. Куда более красноречивы в данном случае социологические опросы, а они свидетельствуют: коллективные формы труда, за редким исключением, внедряются формально, без заботы о главном — налаживании элементарного порядка в организации труда.

В 1985-1986 годах Научный центр ВЦСПС провел исследование на более чем 20 предприятиях страны (опрошено около 5 тыс. человек, из них 3 тыс. рабочих). Ученые выяснили, что только 48% респондентов из тех, кто переведены на новый метод работы, согласились с таким суждением: «Наш коллектив работает на единый наряд, получает вознаграждение по конечному результату и распределяет его по КТУ (коэффициенту трудового участия)». 31,6% ответили: «Наша бригада работает на единый наряд, а вознаграждение распределяется в соответствии с разрядами и отработанным временем». Формально мы объединены в бригаду,— рассказали рабочие ученым,— но фактически заняты обособленными видами труда, по их результатам и получаем, зарплату». Так думают 19,3% опрошенных. Таким образом, численность тех кто действительно трудится в бригадах, оказалась значительно меньше чем сообщил нам «Вестник статистики».

Конечно, из приведенного примера не следует категорического вывода, что опросы всегда и везде дают более достоверную и глубокую информацию, чем сведения статистических сборников. Мы хотели подчеркнуть лишь два момента. Во-первых, любая цифра, любой показатель, в том числе и полученный в результате опроса, представляют собой информацию, которая должна быть соответствующим образом осмыслена. Во-вторых, полную картину происходящего можно составить лишь используя и объективную (статистическую), и субъективную (опросную)

информацию. И еще. Есть ситуации, когда только грамотно проведенный опрос позволяет установить истину.

В нашу задачу не входит ознакомление читателя с теоретическими представлениями о коллективных формах труда, обобщение практического опыта его внедрения. По этим вопросам имеется обширная литература. Здесь речь пойдет главным образом о методике и технике социологического исследования. Но отметим: методика опроса и анализ собранной информации находятся в тесной зависимости от теоретических, содержательных представлений об изучаемых процессах. К сожалению, проводится еще много поверхностных и чисто иллюстративных исследований, мало что раскрывающих в механизме коллективного труда. Причина — недостаточно глубокое осмысление сути происходящих в стране социально-экономических процессов и недостаток профессиональной подготовки исследователей.

Нельзя гарантировать высокого качества и достоверности информации, если не соблюдать определенные правила. Иная формулировка одного и того же, казалось бы, вопроса меняет его смысл на противоположный. Примеров можно привести немало, но мы остановимся на том, который ближе нам по теме. Он затрагивает основу основ — определение, что такое коллектив. В одном из исследований вопрос формулировался так: «Когда Вы говорите о своем коллективе, кого прежде всего имеете в виду?» Подавляющее большинство (95%) ответили: «Прежде всего свою бригаду и всех тех, с кем рядом работаю». Что это? Веские доводы в пользу мнения тех, кто считает, будто о коллективе можно говорить только там, где имеют место личные контакты людей? Решили задать дополнительный вопрос — для контроля: «Считаете ли Вы наше социалистическое общество коллективистским?» И снова в большинстве случаев положительные ответы. Значит ли это, что ответы на второй вопрос противоречат первым? Ни в коем случае. Понятие «коллективность» в том и в другом случае отражает различные явления. В первом вопросе зафиксировал действие социально-психологического механизма межличностного взаимодействия как важную компоненту коллективности. Во втором измерялся главным образом нормативный аспект сознания людей, т. е. ценности, которые признаются обществом позитивными. К такого рода эталонным качествам, по существу отражающим общепризнанные ценности и идеалы, относятся «выполнение долга», «забота об общественном благе» и т. д. Механизм формирования подобных форм существенно иной, нежели выработка правил поведения в малой группе.

Структура анкеты или бланка интервью зависит и от цели, которую ставит перед собой исследователь, и от природы того явления, которое предполагается изучить. Учитывающая эти моменты логика построения анкеты конкретизируется в особом подборе блоков вопросов. Часть из них должна помочь в выяснении степени информированности респондентов об изучаемом явлении. Одни уточняют структуру, форму и содержание рассматриваемого явления. Другие связаны с выяснением отношения респондентов к этому явлению, перспективам его развития и степени эффективности. Далее следуют вопросы, помогающие понять причины, препятствующие успешному внедрению и развитию исследуемого явления или, если речь идет о негативных последствиях, способы их устранения. И, наконец, «паспортные» данные опрашиваемого (пол, возраст, образование, должность, профессия, квалификация, место работы) и объекта исследования (регион, город, отрасль, тип производства и характер труда).

В зависимости от конкретной цели опроса могут анализироваться отдельные подсистемы или элементы, а также возникающие между ними взаимосвязи. Применительно к объекту «коллективные формы труда» говорят о таких подсистемах, как: 1) организационные аспекты — экономические, технологические, юридические; 2) стимулирование; 3) взаимоотношения; 4) самоуправление.

При организации опроса необходимо учитывать следующие обстоятельства: 1) на какой стадии находится внедрение коллективных форм труда; 2) в каких условиях (организационных, экономических, психологических и т. д.) оно осуществляется; 3) какая социально-демографическая, профессиональная группа выступает объектом опроса. Все эти факторы оказывают значительное влияние на характер опроса.

Скажем, на предприятии только намечается переход к новым формам работы. Тогда цель опроса — выяснить степень психологической готовности к нововведению различных групп работников: рабочих, ИТР, руководителей *ж* информированности их о том, что такое коллективная форма труда. Если опрос проводится уже после внедрения, то упор может быть сделан на выяснение причин, способствующих или препятствующих эффективному использованию этого новшества.

Содержание опроса может существенно различаться в зависимости от того, происходит внедрение, скажем, в бригаде слесарей-сборщиков — здесь трудовые операции технологически взаимосвязаны,—или в бригаде станочников с преимущественно индивидуальной работой.

Характер опроса зависит и от состава опрашиваемых. Одно дело, если респонденты — непосредственные участники нововведения, на себе ощущающие его результаты, и другое — когда они выступают в качестве экспертов, знатоков дела. Ведь само по себе участие в каком-либо деле еще не означает его глубокого понимания и правильного восприятия. «Из того, что вы живете и хозяйничаете, рождаете детей и производите продукты, обмениваете их, складывается объективно необходимая цепь событий, цепь развития, независимая от вашего *общественного* сознания, не охватываемая им полностью никогда» [1]. Получаемая в первом случае информация объясняет скорее психологическую реакцию на происходящее, что не исключает, однако, возможность собрать дельные предложения, советы, пожелания. Даже когда реакция респондентов не вполне адекватна ситуации, организатор опроса не должен думать, будто зря потерял время. Неадекватные оценки рабочих — показатель каких-то неполадок, погрешностей. Надо разобраться в ситуации и принять меры, которые сняли бы психологическое напряжение людей. Силовое давление, нарушение принципа добровольности дают, как правило, обратный эффект. В подобных случаях даже важнее, чем в ситуациях ординарных, узнать все нюансы поведения людей, скрытые мотивы их поступков.

Опрос специалистов или экспертов строится на иных принципах. Во-первых, экспертов, естественно, меньше, чем рядовых участников эксперимента. Вполне возможно, что даже в масштабе отрасли, региона их будет считанные единицы. Соответственно меняется принцип отбора опрашиваемых. Во-вторых, цель опроса — выяснить их мнение о наиболее важных моментах, которые способны качественно изменить ситуацию. Это бесценный, а нередко и уникальный источник информации, и пользоваться им надо бережно. Вопросы анкеты должны быть поставлены профессионально, а ответы и предложения экспертов — как можно лучше аргументированными. Здесь часто пользуются открытыми вопросами.

Одной из наиболее распространенных ошибок при опросах является стремление представить в виде готового знания ответы, полученные на «лобовые» вопросы. Например, положительные ответы на вопрос «Считаете ли Вы, что демократизация нашего общества способствует развитию коллективных форм труда, основанного на подлинном хозрасчете?» в одних случаях говорят о социальном оптимизме респондентов, в других — о серьезных изменениях в системе хозяйствования и управления.

Рассмотрим конкретные формулировки вопросов анкеты, дабы проиллюстрировать те методические средства, с помощью которых решаются содержательные задачи исследования. За основу возьмем указанную выше структуру анкеты, состоящую из четырех подсистем.

Наша анкета начиналась с вопросов о степени информированности респондента по существу вопроса. Цель — установить «информационное поле» опрашиваемого с тем, чтобы внести, если потребуется, соответствующие коррективы при интерпретации ответов. Высказывание «Я, конечно, не знаю, но думаю, что дело обстоит так-то и так-то» нельзя понимать буквально, хотя нередко оно достаточно точно характеризует способ мышления человека. Ведь люди умудряются подчас давать оценки даже тем явлениям, о которых имеют самое приблизительное представление. В одних случаях можно довольствоваться такими знаниями респондентов о предмете, в других требуется точно измерить степень его информированности.

Задавая вопрос о бригадном подряде, надо учитывать словарный запас респондентов. Сегодня, например, вряд ли можно сформулировать вопрос в таком виде: «Знакомы ли Вы с содержанием коллективных форм труда?». Сейчас каждый что-то знает, что-то слышал о них. Лет 10—15 назад коллективные формы труда однозначно ассоциировались с бригадным подрядом. Однако ситуация менялась, заговорили об использовании коллективных форм труда на уровне участка, цеха, затем предприятия в целом. Любое усиление хозрасчетных начал обязательно воспринимается как усиление коллективных принципов труда. Поэтому надо выделить ключевое слово, т. е. термин, который достаточно точно и однозначно фиксирует изучаемое явление, служит его верным признаком. Это может быть «БФОТ» (бригадная форма организации труда), «хозрасчет», «подряд», «аренда» и т. п.

В 1984 г. многие предприятия перешли на нормативный способ образования фонда стимулирования, который получил название «широкомасштабный экономический эксперимент». Одна из его отличительных черт — усиление коллективных, хозрасчетных начал. Социологи решили выяснить уровень информированности рабочих и ИТР. Основной вопрос мы сформулировали так: «Имеете ли Вы представление о смысле экономического эксперимента, проводимого на Вашем предприятии?». Процентные распределения на три варианта ответов приведены в табл. 1.

Читатель без труда распознает здесь обыкновенный фильтрующий вопрос. Его задают с целью выявить осведомленность опрашиваемого о конкретной проблеме. Информированность часто выступает достаточно точным показателем практического внедрения новых форм труда, а в некоторых случаях и степени их эффективности. Простенький с виду вопрос выявляет интереснейшие подробности. Ну, казалось бы, рабочему или ИТР надо только подтвердить, знает он что-либо об эксперименте или нет. Вопрос однозначен. В действительности же, мы измеряем еще и ход внедрения инновации, вовлеченность в него рядовых работников. Логика простая: если не вовлечен, то и не знает. Оказалось, что через

Таблица 1

Уровень информированности об экономическом эксперименте, %

Ответы-суждения	Рабочие	ИТР и служащие
Да, имею достаточно полное представление	43,4	76,6
Я, конечно, слышал об эксперименте, но в чем его смысл, пока плохо представляю	43,0	20,7
Затрудняюсь ответить	13,6	2,7

полтора года после перехода предприятия на новые условия работы более половины рабочих и пятая часть ИТР имели весьма смутное представление об эксперименте. И так, раз мало знают, значит плохо внедряют. Налицо просчеты организаторов. Фильтрующий вопрос — это чисто инструментальная функция. К «незнающим» мы уже не обратимся с другими, содержательными вопросами.

Для уточнения степени информированности и качества знаний о новых формах труда можно использовать следующие приемы. Первый — спросить об отдельных чертах инновационного процесса, в наибольшей степени характеризующих его смысл. Например, рабочий слабо ориентируется в показателях, за выполнение которых его бригаде начисляется зарплата и премия. О чем это свидетельствует? Без дополнительной информации практически невозможно дать правильный ответ. Нужны вопросы, скажем, такого рода: «Знаете ли Вы показатели, за выполнение которых бригаде начисляется зарплата и премии?» (варианты ответов: «да, знаю хорошо», «приблизительно знаю», «нет, не знаю»); «Всегда ли Вы точно знаете плановое задание в номенклатуре и объеме, устанавливаемое Вашей бригаде на месяц?» («всегда точно знаю», «как правило, знаю, но не точно», «чаще всего не знаю»); «Если Вы знаете плановое задание бригады, то можете ли сказать, каков будет фонд заработной платы бригады (в рублях) за выполнение этого задания?» («да, могу сказать точно», «могу сказать лишь приблизительно», «не могу сказать, каков будет фонд зарплаты бригады»).

Вот что показала наша практика. Типичны ситуации, когда точное знание планового задания в номенклатуре не означает такого же точного знания других аспектов: стоимость в рублях, размер будущей зарплаты. Так, в опросе, о котором идет речь, до половины рабочих отметили хорошее знакомство с плановыми заданиями в номенклатуре, но лишь 25% смогли точно указать «весомость» этого задания в рублях, а это характеризует качество коллективного подряда.

Иногда уровень осведомленности зависит не от человека, а от источников информации. Чтобы выяснить это, зададим вопрос: «Если Вы знакомы с новой формой работы (указать, какой именно), то из каких источников?» «Закрытиями» служили возможные каналы информации: пресса, курсы политпросвещения и экономической учебы, выступления руководителей, консультации специалистов, справочно-методический материал, разговоры с товарищами по работе. Учтите: если знание о нововведении имеет специальный характер, требует знакомства с техническими подробностями, а респондент указывает на телевидение, радио или разговоры с товарищами, то качество его информированности весьма невысоко.

Для проверки можно попросить респондента указать перечень каких-либо положений документа, нормативов или назвать точный показатель, характеризующий деятельность коллектива. Затем это соотносится с реально существующими цифрами. Такой прием является нелегким экзаменом, чаще всего респонденты его не сдают. Но если мы всерьез будем говорить об экономической культуре масс, знании хозяйственных основ производства, без которых невозможна никакая перестройка, то наши требования не покажутся столь суровыми. К сожалению, такие показатели, как размер фондов заработной платы и материального поощрения, планируемую прибыль не могут назвать даже ИТР и служащие, не говоря уже о рабочих. Как правило, плохо знакомы они с положениями и конкретными цифрами коллективного договора и условиями соцсоревнования.

Было бы непозволительным упрощением видеть причину недостаточной информированности только в невысоком уровне учебно-пропагандистской работы на предприятиях, хотя и это имеет место. Главное же — отсутствие заинтересованности в таких знаниях для себя лично. Поэтому, скажем, в кооперативах уровень информационной культуры в сфере конкретной экономики очень высок. Иначе нельзя, если ты чувствуешь себя хозяином производства.

Говоря о социологической оценке новой формы работы, надо иметь в виду как минимум три обстоятельства: 1) принципы, которые положены в ее основу; 2) последовательность реализации этих принципов при практическом внедрении; 3) фактор времени (поскольку рассчитывать на мгновенный переворот в способах хозяйствования вряд ли приходится). Подобная схема поможет схватить суть дела, дать общее понятие о проблеме и легко переводится в вопросную форму. Например, оценку экономического эксперимента можно получить, используя следующее высказывание: «Ниже приведены мнения об экономическом эксперименте, отметьте, пожалуйста, то из них, с которым Вы согласны». (Табл. 2).

Как видим, общественное мнение в целом достаточно точно отражало экономическую ситуацию в те годы. Широкомасштабный эксперимент, несомненно, был шагом вперед на пути к эффективному механизму хозяйствования, но: во-первых, заложенные в его основе принципы осуществлялись недостаточно последовательно, с отклонениями и нарушениями; во-вторых, для их реализации не были созданы все необходимые условия; в-третьих, сами принципы были недостаточно радикальны, ограничивались полумерами и потому не смогли обеспечить интенсификацию общественного производства. Это мнение специалистов [3], и оно подтверждается практикой: лишь 31,3% руководителей предприятий отметили, что появилась возможность для проявления самостоятельности, инициативы и ответственности. Большинство же считало, что права администрации остались такими же.

К изучению эффективности коллективного подряда лучше подходить дифференцированно: попросить оценить не все, а наиболее важные элементы и показатели труда. В этом случае, как правило, используется табличная форма расположения вопросов: в подлежащем — показатели, в сказуемом — шкала, характеризующая степень, виды воздействия (табл. 3).

Таблицы экономят место, дают возможность визуального сопоставления показателей. Однако увлекаться ими тоже не следует: они загромождают анкету, делают ее трудной для восприятия. Нередко часть позиций

Таблица 2

Оценка принципов эксперимента в последовательности их внедрении на практике, %

Ответы-суждения	Рабочие	ИТР я служащие	Руководители
Принципы, которые положены в основу эксперимента, позволяют полнее и лучше заинтересовать людей в достижении высоких результатов	16,7	18,7	13,9
Сами по себе принципы хорошие, но требуется большая настойчивость в их реализации, практике внедрения	23,6	24,8	31,0
Принципы эксперимента требуют дальнейшего развития и углубления	12,6	14,2	20,3
Необходимо совершенствовать как принципы эксперимента, так и практику их внедрения	14,1	19,7	19,3
Пока еще рано судить об эффективности принципов и практике внедрения эксперимента	33,0	22,6	15,5

Таблица 3

Ответы на вопрос «Как Вы считаете, какие показатели деятельности Вашей бригады напенились при переводе на коллективную форму оплаты труда?», %

Показатели	Значительно способствовал	Способствовал, но не значительно	Нет, не способствовал	Затрудняюсь ответить
Повышение производительности труда	44,8	27,2	10,5	17,5
Экономия сырья и материалов	27,9	32,5	19,7	19,9
Овладение смежными профессиями	41,4	27,0	17,0	14,6
Укрепление дружбы и взаимопомощи	44,9	26,4	12,3	16,4
Укрепление дисциплины	52,9	24,7	8,7	13,7

анкеты респонденты из-за невнимательности пропускают или выбирают те, на которые им легче ответить.

А стоит ли вообще спрашивать рабочих об изменениях в производительности труда, экономии материалов или совмещении профессий, если об этом можно узнать из объективных данных? По атому поводу надо сказать следующее. Во-первых, как мы уже убедились, не всегда статистика дает объективную картину. Во-вторых, опросы позволяют получить информацию достаточно быстро и по различным профессиональным группам. А главное - опрос позволяет выявить осознанное отношение работника к происходящим изменениям. Согласитесь, есть разница в ситуациях: одна - когда человек почти не задумывается над поступками и действует как бы автоматически, подчиняясь обстоятельствам, и дру-

гая, когда его сознание фокусируется на предмете, заставляя сконцентрироваться на главном, что как раз и происходит при ответе на вопросы анкеты.

Было бы неправильным упускать из виду экономические показатели, например, рост производительности труда или снижение трудоемкости. Сравнение объективных показателей и субъективных оценок,¹ с разных сторон освещающих один и тот же процесс, повышает обоснованность информации и рисует более полную картину. Сопоставив экономические показатели роста производительности труда с оценочными суждениями, можно в полном смысле слова «вычислить», чего стоит высказывание типа «переход на новые формы работы существенно повысил...» или «повысил, но не существенно».

И еще. Проводя регулярные опросы, сопоставляя их результаты с данными статистики, мы совершенствуем измерительный инструмент (анкету). Когда нас не устраивает одномоментная фотография социальной ситуации, надо строить динамические ряды: сравнивать мнения респондентов через определенные промежутки времени. Но опрос в таком случае должен проводиться по той же самой методике и на том же массиве. Однако субъективные оценки — вещь коварная. В них отражаются общественные критерии того, что считать в данный момент нормальным или ненормальным, приемлемым или неприемлемым. Поэтому, сопоставляя данные, надо делать поправку на возможные изменения в общественном сознании. Люди стали критичнее воспринимать недостатки на предприятии и то, о чем они раньше умалчивали или с чем мирились, сейчас открыто обсуждают.

С другой стороны, позитивные сдвиги, произошедшие в результате общесоюзных мероприятий, могут приписываться к числу локальных факторов. Так, например, кампания по укреплению общественной дисциплины в 1984—1985 гг. дала свои плоды, но воспринималось это как результат экономического эксперимента и внедрения бригадных форм работы. Так как социологов интересует «чистый» эффект, измеренный без посторонних влияний, то одного сравнения в динамике мало. Необходимо и пространственный срез. Хорошо бы сопоставить разные цехи, участки, допустим те, где внедрены коллективные методы труда, и те, где этого не произошло. Такие не тронутые нововведениями коллективы называют контрольными группами, с ними и сравнивают экспериментальные.

Соотнесение с идеалом — еще одна грань социологического опроса. Социально-экономические нововведения для того и существуют, чтобы создавать работнику более широкие возможности для повышения эффективности труда, роста квалификации, участия в управлении. Примером оценки изменившейся ситуации с точки зрения идеала может служить следующая формулировка вопроса: «Как Вы считаете, созданы ли в ходе эксперимента все необходимые условия для эффективной работы Вашего коллектива?» Ответы рабочих на данный вопрос распределились следующим образом (табл. 4).

Заметим, что внедрение коллективных форм труда — процесс многофакторный, на него влияют экономико-технические, социальные, психологические, организационные условия на предприятии. Что же в этом многоугольнике является главным, какой из факторов — внутренний или внешний — оказывает наибольшее сопротивление успешному внедрению? Основная трудность вовсе не в формулировке самого вопроса, он может звучать достаточно просто, например: «Что, по Вашему мнению, сдержи-

Таблица 4

Оценка условий для эффективной работы, %

Ответы-суждения	Рабочие
Да, созданы все условия	9,8
Созданы некоторые, но не все условия	36,4
Практически не создано никаких новых благоприятных условий	35,9
Условия для эффективной работы не улучшились, а в некотором отношении даже ухудшились	10,4
Затрудняюсь ответить	7,5

Таблица 5

Факторы, сдерживающие развитие бригадной формы труда, %	
Ответы-суждения	ИТР и служащие
Планово-ограниченный фонд заработной платы рабочих предприятия, который не растет пропорционально выполненному бригадами объему работ	15,5
Система плановых и отчетных показателей работы предприятия, не совпадающая с условиями и показателями работы бригад на полном хозрасчете	6,4
Слабая материальная заинтересованность инженерно-технических и управленческих работников в работе по внедрению БФОТ	21,5
Незнание и непонимание бригадного хозрасчета многими руководителями участков, цехов	8,8
В условиях эксперимента нет причин, сдерживающих развитие бригадной формы организации и оплаты труда	7,7
Затрудняюсь ответить	40,1

вает дальнейшее развитие и углубление бригадной формы организации и оплаты труда?». Вся сложность - в правильном подборе закрытий или подсказок к ответу. Лучший выход - перечисление вариантов. Респонденту предоставляется возможность отметить более одного суждения, поскольку, и это вполне логично, факторы противодействия чаще сочетаются, чем взаимоисключают друг друга. При подборе ответов необходимо учитывать скрытые от глаз противоречия. «Меню» из противодействующих факторов должно быть: 1) по возможности полным, но не очень длинным, удобным для восприятия и достаточно компактным; 2) обобщенным и одновременно отражающим специфику конкретного производства; 3) показывающим не поверхностные, а глубинные пласты явления которые способны оценить специалисты. Приведем образец возможных закрытий на сформулированный выше вопрос. Он был предложен инженерно-техническим работникам и служащим предприятий, работающим в условиях эксперимента (см. табл. 5).

Цифры показывают, что для многих ИТР и служащих вопрос в целом оказался достаточно трудным. Прежде всего это выразилось в том что

40% из них вообще затруднились что-либо ответить, указать конкретную причину торможения БФОТа. Показательно, что ИТР чаще указывали на свою слабую материальную заинтересованность в работе по-новому, а это немаловажный фактор противодействия. Реже опрашиваемые отмечали как раз ту причину, которая, по мнению ученых, была главной — отсутствие прямой связи между результатами работы бригады и фондом заработной платы предприятия (ФЗП). Первые два ответа суждения нацелены на раскрытие именно этого фактора: один из них характеризует внешние обстоятельства, стремление министерства подогнать предприятие под существующую численность персонала, а другой говорит об отсутствии внутризаводского хозрасчета.

Если предложенный выше перечень окажется трудным для понимания (особенно рядовых работников), то закрытия можно сформулировать проще: 1) недостатки материально-технического снабжения; 2) отсутствие договора, четко фиксирующего обязательства сторон: рабочих бригады и администрации; 3) отсутствие должного учета результатов труда и затрат сырья, материалов и т. д.; 4) недостатки в нормативной базе (нормы трудоемкости, выработки и т. д.); 5) авторитарный стиль руководства, препятствующий развитию самоуправления, самоорганизации коллектива: а) «сверху», т. е. вне и по отношению к коллективу, б) «внутри», со стороны своего руководителя; 6) конфликтность, плохие взаимоотношения в коллективе и другие.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ленин В. И. Материализм и эмпириокритицизм // Поли. собр. соч. Т. 18. С. 345.
2. Вестник статистики. 1985. № 7. С. 76.
3. Алексеев И. И. Экономический эксперимент. М.: Мысль, 1987. С. 67.