

### References

1. Volgogradskie milicionery poobwalis' s obwestvennoj palatoj RF [The Volgograd militiamen communicated to public chamber of the Russian Federation]. *NovostiVolgograda.ru. Novosti. Obwestvo* [To Novostivolgograda.Ra. News. Society]. Available at: <http://www.novostivolgograda.ru>
2. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 г.: (utv. Rasporjazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 14 okt. 2010 g. № 1772-р) [The concept of development of criminal and executive system of the Russian Federation till 2020: (it is approved by the Order of the Government of the Russian Federation from October 14, 2010 of No. 1772-R)]. *Federal'naja sluzhba ispolnenija nakazanij Rossii. Dokumenty* [Federal service of execution of punishments of Russia. Documents]. Available at: [http://fsin.rf/document/index.php?ELEMENT\\_ID=6663](http://fsin.rf/document/index.php?ELEMENT_ID=6663).
3. Obwestvennaja komissija prokontrolirovala uslovija sodержanija zakljuchennyh v SIZO № 1 [The public commission checked the conditions of the maintenance of prisoners in pre-trial detention center No. 1]. *Volga 34.ru* [Volga 34.py]. Available at: <http://www.volga34.ru/news/56831>.

### СТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ВОЛГОГРАДСКОМ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ ЗАВОДЕ «КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ»

*Соловьев Василий Петрович*, аспирант

Волгоградский государственный социально-педагогический университет  
400005, Россия, г. Волгоград, пр. Ленина, 27  
E-mail: kapez001@mail.ru

*В статье анализируются основные этапы становления системы научной организации труда (НОТ) на Волгоградском металлургическом заводе «Красный Октябрь». Раскрывается особое место 20-х гг. XX в. в развитии этого процесса. Автор отмечает, что с середины 60-х гг. в Государственном плане развития народного хозяйства СССР впервые было предусмотрено широкое использование НОТ для повышения производительности труда и усиления мотивации стимулов к труду. Автор показывает значение НОТ в совершенствовании стимулирования труда промышленно-производственного персонала на заводе «Красный Октябрь» в ходе реализации экономической реформы 1965 г.*

**Ключевые слова:** научная организация труда, система Тейлора, рационализация, производительность труда, стимулирование труда персонала.

### FORMATION OF THE SYSTEM OF SCIENTIFIC ORGANIZATION OF LABOUR AT VOLGOGRAD METALLURGICAL PLANT “RED OCTOBER”

*Solovyev Vasily P.*, post-graduate student

Volgograd State Social and Pedagogical University  
27 Lenin av., Volgograd, 400005, Russia  
E-mail: kapez001@mail.ru

*The paper presents the analysis of the main stages of forming the system of scientific organization of labour (SOL) at Volgograd metallurgical plant “Red October”. The special place of the twentieth of the XX century in the development of this process is revealed. The author notes that the wide use of SOL for increasing labour productivity and strengthening motivation of incentives to labour was stipulated for the first time in the State development plan of the national economy of the USSR since the middle of 60th. The author shows the significance of SOL in improving the stimulation of labour of the industrial and production personnel at «Red October» plant while realizing the economic reform of 1965.*

**Keywords:** Scientific organization of labour, Taylor's system, Rationalization, Labour productivity, Stimulating the labour of personnel.

Отечественная практика управления процессами социального развития имеет богатую историю и опыт.

В России начало создания системы научной организации труда обычно связывают с именами А.К. Гастева, П.М. Керженцева, Н.А. Витке и др. Они убедительно доказали, что эффективность развития производства обеспечивается не только улучшением предметов и орудий труда, но и такими факторами как опыт, подготовка, культура людей, их сознательное отношение к делу, удовлетворенность работой, созданием в трудовых коллективах благоприятной социально-психологической атмосферы.

В советском государстве не отрицали возможности использования зарубежного опыта (система Тейлора), критически применяя эти достижения к условиям социалистического государства, призывали совершенствовать организацию труда, уметь применять передовые методы и приемы труда не только для повышения производительности труда, но и в качестве повышения мотивации к стимулированию труда работников.

Система Тейлора – система организации труда и управления производством, возникшая на рубеже XIX–XX вв. и названная по имени американского инженера Ф.У. Тейлора. Система Тейлора представляет собой совокупность разработанных Тейлором и его последователями методов организации и нормирования труда и управления производственными процессами, а также принципов подбора и расстановки кадров, т.е. принципами научной организации труда. Основана на глубоком разделении труда и рационализации движений, направлена на обеспечение максимального роста производительности труда при наименьших затратах [4, с. 76].

В системе Тейлора видели возможность использования научных данных выработки правильных приемов работы, введения наилучших систем учета и контроля, что должно было соизмерять заработок с общими итогами выработки продукта, т.е. повышения стимулов мотивации труда.

По инициативе В.И. Ленина развернулось массовое движение за научную организацию труда. В 1921 г. по постановлению Совета Труда и Оборона был создан Центральный институт труда (ЦИТ), который явился центром по научной организации труда. При Наркомате рабоче-крестьянской инспекции был организован совет по научной организации труда для координации исследований институтов и лабораторий, обобщения и внедрения в производство передовых методов труда и организации производства.

Значительным событием стало проведение в 1921 г. I Всероссийской конференции по научной организации труда и производства, на которой поднимались такие теоретические проблемы, как организация труда в масштабах общества, хозяйственная планомерность, рационализация труда, психофизиология труда, рефлексология труда, психология труда, гигиена труда, стимулирование труда, отношение к тейлоризму.

В результате дискуссии обнаружились существенные расхождения в общетеоретических трактовках НОТ и управления. Сторонники Тейлора, представленные И. Каннегисером, Н. Гредескулом и др., утверждали, что учение Ф. Тейлора универсально, т.е. практически полностью применимо в любых общественно-экономических условиях.

Противники Тейлора, представленные О. Ерманским, В.М. Бехтеревым, Л.В. Грановским, резко выступали против тезиса о политико-идеологической нейтральности тейлоризма и обращали внимание на недопустимость его отождествления с «научной организацией труда», отмечая ориентированность тейлоровского учения на максимальную, выходящую за пределы возможностей человеческого организма интенсификацию труда, что было несовместимо с ценностями нового строя, утвердившегося в России.

На II Всесоюзной конференции НОТ, состоявшейся 12 марта 1924 г., было дано окончательное определение понятия научной организации труда, под которой понималось, прежде всего, практико-организаторская деятельность в области организации труда и управления и определившая главную линию дальнейшего развития организационно-управленческой науки в России, характеризовавшуюся доминированием прикладных исследований над теоретико-методическими.

Концепция II Всесоюзной конференции НОТ основывалась на акцентировании внимания на вопросах снижения себестоимости продукции и жесткого режима экономики, основным способом поддержания которого могла быть лишь непрерывная рационализация труда, производства и управления. С этого времени «нотовское» движение все чаще именуется рационализаторским, а термины «научная организация труда», «управление», «научное управление» хотя и продолжают употребляться, но все чаще заменяются словом «рационализация», употребляющимся как их синоним.

После проведения II Всесоюзной конференции НОТ на заводе «Красный Октябрь» было решено создать при всех рабочих клубах металлистов ячейки НОТ и провести агитацию за вступление в них [1, л. 107].

В этот же период пленум райкома союза металлистов постановил приступить к организации сети вечерних курсов повышения квалификации и курсов мастеров, внедрению в школы ФЗУ методов научной организации труда, предложил заводоуправлению оборудовать физический кабинет и химическую лабораторию для теоретических занятий в школе.

Имея налицо не отвечающее действительной потребности преувеличенное соотношение между производственными и подсобными рабочими и служащими завода, предложить дирекции пересмотреть настоящие штаты рабочей силы завода и на основе правильной организации труда, преследуя полную загруженность рабочего дня рабочих и служащих, выработать жесткие нормы рабочей силы по всем производственным цехам; предложить дирекции разработать план необходимого переоборудования и капитального ремонта цехов, механизации и электрификации цехов и жилищного фонда.

Большая научная и практическая работа в 30-е гг. была проделана по созданию науки об организации производства, труда и управления, результатом которой стал выход в свет первого советского учебника по организации производства. Впоследствии были созданы аналогичные учебники по организации и планированию производства на предприятиях почти всех отраслей промышленности.

На металлургическом заводе «Красный Октябрь» вместе с положительными тенденциями внедрения НОТ имелись и недостатки. Недостаточное внимание уделялось охране труда и технике безопасности, не все намеченные мероприятия (установка вентиляции в цехах) были выполнены, спецодеждой рабочие обеспечены только на 30 %, причем она была не лучшего качества. Имело место большое количество сверхурочных часов.

Работа по ликвидации неграмотности и малограмотности была поставлена плохо. Из 403 неграмотных охвачено обучением только 220 человек, из учтенных 1031 малограмотных обучается только 122 человека [7, л. 131–133]. Была организована работа по их исправлению.

В годы Великой Отечественной войны широко развернулось социалистическое соревнование, способствовавшее росту инициативы и энергии советских людей.

В послевоенный период возобновилась научная и практическая работа в области организации и управления производством.

В этот период на металлургическом заводе «Красный Октябрь» увеличился выпуск продукции, отмечался рост производительности труда и зарплаты. Но, несмотря на это, обязательства заводом были выполнены не полностью. Основные причины этого заключались в неудовлетворительном состоянии оборудования, простоях, невыполнении ряда мероприятий по механизации и улучшению труда.

В целях обеспечения обязательств по выпуску продукции сверх плана, увеличению прибыли, производственных мощностей, рентабельности производства руководством завода и профсоюзными организациями организовано социальное соревнование среди рабочих, ИТР и служащих, которым было охвачено 97,7 % работающих [2, л. 134].

Проведено 781 производственное совещание, дважды пересмотрены устаревшие нормы выработки, специальной комиссией проведена массовая проверка начисления зарплаты, выявлены случаи нарушения положения о коллективном премировании, выявлена неправильная оплата сверхурочных работ, неправильная доплата за работу в дни отдыха.

В конце 1950-х – начале 1960-х гг. начинается новый «управленческий бум». Оживляются и быстро совершенствуются подходы 1920-х гг. К этому времени относится рождение такой важной самостоятельной ветви экономики, как экономическая кибернетика, тесно связанной с использованием на практике экономико-математических методов.

В 1965–1966 гг. состоялось более 30 отраслевых и региональных научно-технических конференций и совещаний по проблемам научной организации труда, производства и управления. В ходе их проведения выявилось существенное отставание теории от практики управления производством, что потребовало принятия самых энергичных мер для развертывания широких исследований в области теории управления.

Осуществляемая после сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС хозяйственная реформа создала для внедрения научной организации труда весьма благоприятные условия: образование на предприятиях, перешедших на новую систему планирования и экономического стимулирования, фондов развития производства и фондов поощрения укрепило материальную базу и создало стимулы не только для совершенствования техники, но и для форм и методов организации труда. Переход на новые условия планирования и экономического стимулирования был невозможен без проведения комплекса мер по совершенствованию организации труда.

В Государственном плане развития народного хозяйства СССР на 1966–1970 гг. впервые было предусмотрено широкое использование НОТ для повышения производительности труда и усиления мотивации стимулов к труду.

Коллектив Волгоградского металлургического завода «Красный Октябрь» в результате организации работы по осуществлению плана развития технического перевооружения добился высокой эффективности производства, и в числе первых 43 предприятий страны перешел на новую систему планирования и экономического стимулирования. Полугодовой опыт работы в новых условиях подтвердил жизнеспособность новой системы и показал значительные выгоды, как для государства, так и для рабочих завода.

Перевод завода на новую систему планирования и экономического стимулирования потребовал расценивать научную организацию труда как мощный источник экономии трудовых и материальных ресурсов. Внедрение НОТ в производство, совершенствование управления, были призваны «соединить технику и людей в едином производственном процессе», являлись важнейшей задачей партийных организаций и хозяйственных руководителей города.

На заводе «Красный Октябрь» было создано 40 творческих бригад для разработки планов НОТ. Из них 23 бригады в числе первых разработали и внедрили мероприятия с охватом 472 рабочих места. Условно-годовая экономическая эффективность от их внедрения составила свыше 1,5 млн рублей [5, л. 36].

Разработанные планы предусматривали ликвидацию потерь рабочего времени, рациональную планировку рабочих мест, совмещение профессий, улучшение организации труда, совершенствование систем оплаты труда, разработку дополнительных систем планирования из фонда материального поощрения, механизацию и автоматизацию производственных процессов, повышение технического и общеобразовательного уровня работников, организацию школ по передаче передовых методов труда, развитие социалистического соревнования, а также мероприятия по улучшению санитарно-гигиенических условий труда всех работающих.

Из разработанных мероприятий по планам НОТ в первом квартале 1966 г. было внедрено 103, получена условно-годовая экономия в 791,4 тыс. руб. при затратах 329,0 тыс. руб. [3, л. 76], созданы образцово-показательные цеха.

Производительность труда в 1966г. за счет мероприятий планов НОТ повысилась на 5,7% [8, л. 25]. На металлургическом заводе «Красный Октябрь» был организован «Кабинет по научной организации управления, производства и труда», обеспечивающий методическое и информационное сопровождение этой работы.

Серьезный вклад в решение данной проблемы внесли врачи. Л.К. Квартовкина, заведующая кафедрой гигиены Волгоградского медицинского института постоянно отмечала, что исследования врачей и экономистов неоспоримо доказали, что улучшение условий труда, создание нормальных условий на рабочем месте, дает значительный экономический эффект. Речь идет о создании нормальных условий в горячих цехах, о борьбе с шумами, вибрацией, загазованностью воздуха цехов и заводских территорий, о создании оптимального освещения и пр. Доказано, что увеличе-

ние освещенности с 50 люксов до 60 повышает производительность труда на 4 %, а если освещение довести до 200 люксов, то производительность повысится на 12,5 % [6, л. 94].

По заданию Волгоградского Обкома КПСС Л.К. Квартовкина подготовила докладную записку о мероприятиях по повышению производительности труда. В ней особое внимание уделялось гигиеническим мероприятиям по созданию оптимальной производственной среды. По мнению автора, важнейшими мероприятиями по оздоровлению условий труда являлись следующие: мероприятия по борьбе с перегреванием организма; по обеспечению оптимального естественного освещения; по аэрионизации воздуха; по оснащению рабочих мест рациональной рабочей мебелью, а рабочих спецодеждой.

К первой группе мероприятий относились теплоизоляция нагретых поверхностей, установка теплоотводящих экранов, использование воды для поглощения лучистой энергии, водораспыление в воздухе цехов. Особое внимание автор уделяет организации регламентированных перерывов (через каждые 1,5 часа на 10 минут). Для обеспечения достаточного естественного освещения необходима систематическая очистка остеклений специализированной хозрасчетной службой. Практика показала, что «чистота дешевле грязи».

Вызывает интерес предложение Л.К. Квартовкиной об использовании производственной музыки на предприятиях поточного конвейерного типа для обеспечения ритмичности работы и повышению работоспособности персонала. В заключении автор предлагала создать организационно-методическое бюро по вопросам производственной санитарии и промышленной эстетики.

Таким образом, становление системы научной организации труда на волгоградском металлургическом заводе «Красный Октябрь», как и по всей стране, относится к 1920-м гг. Можно выделить следующие этапы в развитии этого процесса: 1920–1930 гг.; 1950–1960 гг. На первом этапе были сформулированы основные понятия и принципы НОТ, изучен отечественный и зарубежный опыт. На втором этапе произошло теоретическое переосмысление данного понятия, развернулись широкие исследования в области теории управления.

Перевод завода на новую систему планирования и экономического стимулирования потребовал расценивать научную организацию труда как мощный источник экономии трудовых и материальных ресурсов. Внедрение НОТ в производство, совершенствование управления, были призваны «соединить технику и людей в едином производственном процессе». Разработанные мероприятия позволили поднять производительность труда и улучшить условия труда промышленно-производственного персонала на металлургическом заводе «Красный Октябрь».

#### Список литературы

1. Государственный архив Волгоградской области (далее ГАВО). – Ф. 2683. – Оп. 1. – Ед. хр. 15. – Л. 107.
2. ГАВО. – Ф. 2683. – Оп. 3. – Ед. хр. 16. – Л. 134.
3. ГАВО. – Ф. 76. – Оп. 15. – Ед. хр. 948. – Л. 76.
4. Павлов Ю. Н. Система Тейлора. Взгляд через 100 лет / Ю. Н. Павлов, Г. В. Малышева // Российское предпринимательство. – 2000. – № 11 (11). – С. 76.
5. Российский государственный архив социально-политической истории (далее РГАСПИ). – Ф. 17. – Оп. 102. – Ед. хр. 189. – Л. 36.
6. РГАСПИ. – Ф. 17. – Оп. 102. – Ед. хр. 189. – Л. 94.
7. Центр документации новейшей истории Волгоградской области (далее ЦДНИВО). – Ф. 1. – Оп. 1. – Ед. хр. 428. – Л. 131–133.
8. ЦДНИВО. – Ф. 71. – Оп. 41. – Ед. хр. 24. – Л. 25.

#### References

1. *Gosudarstvennyj arhiv Volgogradskoj oblasti (dalee GAVO)* [State Archive of the Volgograd Region]. F. 2683, Op. 1, Ed. hr. 15, L. 107.
2. *GAVO*. F. 2683, Op. 3, Ed. hr. 16, L. 134.
3. *GAVO*. F. 76, Op. 15, Ed. hr. 948, L. 76.

4. Pavlov Ju.N., Malysheva G.V. Sistema Tejlora. Vzgljad cherez 100 let [Taylor's system. A look in 100 years]. *Rossijskoe predprinimatel'stvo* [Russian business], 2000, no. 11 (11), pp. 76.
5. *Rossijskij gosudarstvennyj arhiv social'no-politicheskoj istorii (dalee RGASPI)* [Russian State Archive of Sociopolitical History]. F. 17, Op. 102, Ed. hr. 189, L. 36.
6. *RGASPI*. F. 17, Op. 102, Ed. hr. 189, L. 94.
7. *Centr dokumentacii novejshej istorii Volgogradskoj oblasti (dalee CDNIVO)* [Center of Documentation of the Contemporary History of the Volgograd Region]. F. 1, Op. 1, Ed. hr. 428, L. 131–133.
8. *CDNIVO*. F. 71, Op. 41, Ed. hr. 24, L. 25.

## ИМИДЖ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО (на примере Астраханской области)

*Щербакова Татьяна Валентиновна*, аспирант

Астраханский государственный университет  
414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, д. 20а  
E-mail: scherbakova\_taty@mail.ru

*В данной статье анализируется имидж государственного служащего в сознании общества и определение роли имиджа в решении управленческих проблем, а также выявление и изучение проблем, связанных с формированием имиджа государственного служащего и его специфика. На основе результатов опросов общественного мнения, проведенных автором, анализируется портрет государственных служащих в Астраханской области, а также в данном исследовании изучается степень значимости деловых качеств астраханских государственных служащих. Предпринята попытка в данном исследовании провести анализ типичного возраста государственного служащего в институтах власти Астраханской области.*

**Ключевые слова:** государственный служащий, государственная служба, имидж, чиновник, государственное управление, чиновничество, управление.

## THE IMAGE OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF CIVIL SERVANT (by the example of the Astrakhan region)

*Scherbakova Tatyana V.*, post-graduate student

Astrakhan State University  
20a Tatishchev st., Astrakhan, 414056, Russia  
E-mail: scherbakova\_taty@mail.ru

*In this paper the civil servant's image in the consciousness of the society and definition of the role of image in solving managerial problems, as well as identification and study of problems, connected with formation of the image of the civil servant and its specificity are analysed. On the basis of the results of public opinion polls, carried out by the author, the portrait of civil servants in the Astrakhan region is analysed, and also the degree of the importance of business qualities of the Astrakhan civil servants is examined. An attempt to carry out the analysis of the typical age of civil servant in the government institutions of the Astrakhan region is undertaken.*

**Keywords:** Civil servant, Civil service, image, Officer, State administration, Officialdom, Administration.

Государственная служба является одним из ключевых институтов всех современных обществ независимо от их политического строя и типа государственного устройства. В соответствии с российским законодательством государственная служба – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации [1].