

Павлов К. С.

ДИРЕКТОРСКИЙ КОРПУС УРАЛЬСКОЙ ИНДУСТРИИ 1928 - 1950 ГГ.: К ВОПРОСУ ОБ ИЗУЧЕНИИ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2008/6-1/63.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2008. № 6 (13): в 2-х ч. Ч. I. С. 172-174. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2008/6-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

ни, также легко, грациозно и артистично, как тело в танце. Не случайно Ф. Ницше писал: «Чист взор его, и на устах его нет отвращения. Не потому ли и идет он, точно танцует?»

Список литературы

Карп П. Младшая муза. - М., 1986. – 190 с.

Ницше Ф. Так говорил Заратустра: книга для всех и ни для кого. - М., 2007. – 395 с.

Фромм Э. «Иметь» или «быть». - М., 2007. – 314 с.

ДИРЕКТОРСКИЙ КОРПУС УРАЛЬСКОЙ ИНДУСТРИИ 1928 – 1950 гг.: К ВОПРОСУ ОБ ИЗУЧЕНИИ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК

Павлов К. С.

Челябинский государственный университет

Период сталинских пятилеток и проблемы связанные с социалистической индустриализацией уже долгое время волнуют не только отечественных, но и зарубежных исследователей. Грандиозный промышленный рывок, который совершил Советский Союз в 30-е годы XX века, требовал не только значительных материальных затрат, но и серьезной мобилизации людских ресурсов. Следовательно, истинно научное понимание индустриализации, ее причин и результатов, возможно лишь через комплексный анализ всех сторон этого процесса.

Суть социалистической индустриализации фактически заключалась в создании мощнейшего индустриального комплекса, ориентированного, прежде всего, на производство средств производства или, другими словами, приоритетное развитие промышленности группы «А». Фундаментом этого процесса были строительство и пуск крупных заводов и комбинатов, возглавить которые должны были люди, наделенные способностью к управлению и стратегическим мышлением. С другой стороны, эти люди, которым партия доверяла и поручала руководство промышленностью, обладали особыми социокультурными характеристиками, непосредственно влияющими на процесс управления созданной индустрией.

Одним из факторов, в наибольшей степени влияющих на формирование социокультурного облика группы, является обстановка, в которой происходит ее становление, развитие и функционирование. Условия, в которых действовали директора заводов, нельзя назвать стабильными. Конец 1920-х – первая половина 1930-х гг. – этап форсированного строительства новых и реконструкции старых предприятий, ввод их в строй при нехватке и неопытности кадров. Затем наступило время «большого террора», когда от обвинения в саботаже или вредительстве не был застрахован ни обычный рабочий, ни инженер, ни директор завода. Начавшаяся в 1941 г. Великая Отечественная война остро поставила задачу перевода промышленности на военный лад, эвакуацию важнейших производств на Урал, а главное – их скорейший запуск. Эта задача вполне закономерно легла на плечи руководства заводов. Четвертая пятилетка ознаменовалась восстановлением страны после разрушительной стихии войны. Для каждого из этих периодов характерны специфические образ жизни, стиль управления, идеи, мораль, настроения. Именно на фоне этих событий и формировался социокультурный облик директорского корпуса уральской индустрии.

Первые пятилетки проводились при острой нехватке ресурсов, как людских, так и материальных. Именно поэтому уже к началу 1930-х гг. четко прослеживалась так называемая система приоритетов в распределении сырья, оборудования, рабочей силы, распространявшаяся, прежде всего, на наиболее важные промышленные объекты [Верт 2006: 228]. Подобная система, позволившая избежать кризиса в развитии советской промышленности в 30-е гг. XX в., расколола директорский корпус на две части: директоров «приоритетных» и директоров «рядовых» предприятий. Первые заведомо оказывались в привилегированном положении, позволяющем им быстрее получать необходимые для выполнения плана ресурсы. «Участь» директоров заводов, не попавших в приоритетные списки, была не завидна: им предстояло выполнить план, будучи обеспечиваемыми ресурсами и кадрами по остаточному принципу.

Рубеж 20-х – 30-х гг. прошлого века был связан с серьезными изменениями в правовом статусе директорского корпуса. Причиной этому послужили два обстоятельства. Во-первых, стремление к повышению эффективности управленческой структуры привело к изменениям в законодательстве, положившему «конец разделению власти между «красным» генеральным директором (обязательно членом партии) и техническим директором («буржуазным специалистом»)» [Верт 2006: 229]. Во-вторых, принятие ряда административных постановлений, фактически наделяющих директоров диктаторскими полномочиями по отношению к своим работникам. Однако принцип единоначалия имел свои пределы. Специфической чертой советской политической системы было наличие параллельных управленческих структур: партийная управленческая иерархия зачастую подменяла государственную. Сходный процесс можно было наблюдать и в промышленности: парткомы заводов были наделены обширными правами по использованию ресурсов подконтрольных им предприятий и организаций, причем эти права не уравнивались соответствующими обязанностями. [Прохоров 2002: 150]. В марте 1939 г. положение о праве парторганизаций производственного предприятия

контролировать работу руководства завода вошло в новый устав ВКП(б). Годом позднее по инициативе Сталина был образован новый наркомат государственного контроля. Работники этого наркомата, назначавшиеся в качестве контролеров на все крупные заводы, следили не только за деятельностью глав заводов и выполнением ими принятых постановлений, но и за поведением директоров в быту, их семейным положением, повышением образовательного уровня. Благодаря этим мерам работа и частная жизнь директорского корпуса находилась под пристальным вниманием партии.

Плановые задания, спускавшиеся сверху, детально прописывали что, как, какими средствами производить к конкретно указанному сроку. То, что план необходимо было выполнять в условиях нехватки ресурсов и отсутствия квалифицированной рабочей силы, руководство страны не считало неразрешимой задачей. «Линия партии верна» (в начале 1930-х гг. это даже уже не обсуждалось), а значит, проблемы, связанные с выполнением партийных директив по производству тех или иных видов продукции, вызваны не надлежащим их исполнением. Выдвиженческая кампания, начавшаяся летом 1928 г. привела к коренному изменению состава рабочего класса, а значит, и его поведенческих моделей. Заводские цеха наполнялись людьми, которые в массе своей были вчерашними крестьянами, не готовыми и в принципе не способными быстро стать настоящими пролетариями. Результатом стала дезорганизация производства. Болезненно переживая процесс адаптации к новому образу жизни и деятельности, новый пролетариат «отвечил» неявками на работу, поломками техники, выпуском бракованной продукции и откровенно хулиганскими действиями [Верт 2006: 231]. Директора предприятий оказались в сложной ситуации. С одной стороны, над ними постоянно висела угроза невыполнения плана, и как следствие, возможное обвинение в саботаже, с другой – завышенные показатели плана при перебоях со снабжением и пассивным сопротивлением рабочих были заведомо не достижимы. В связи с этим Прохоров А.П. справедливо отмечает, что директор советского завода должен иметь веские причины беспокоиться о производстве в большей степени, чем его западные коллеги [Прохоров 2002: 86].

Подобное положение дел имело очень серьезные последствия. В директорском корпусе формировалась «двойная» мораль. При жестком контроле со стороны партии и ограничении инициативы директора, тем не менее, все чаще были вынуждены нарушать установленные правила. Следование линии партии и выполнение плана стали совмещаться с использованием квазирыночных механизмов. Различные нелегальные операции, соглашения и обмены между заводами в условиях дефицита ресурсов и завышенных планов позволяли директорам обеспечивать не только выживание предприятия, но и его развитие. Одним из таких механизмов неэффективного бюрократического распределения ресурсов были товарообменные операции, которые были запрещены особым постановлением СНК СССР еще в 1931 г., но продолжали существовать на протяжении 30-х и 40-х гг. прошлого века [Советское общество 1997: 148-149].

Эффективно работать, соблюдая все предписания, указания и установки, было невозможно, поэтому руководителям предприятий приходилось сознательно идти на нарушение правил. Иногда риск являлся прямой необходимостью для выполнения своих задач. Директора промышленных предприятий не могли достать сырье, запчасти и необходимую рабочую силу, не рискуя и не нарушая правил, несмотря на всегда существовавшую угрозу наказания [Фицпатрик 2001: 264]. Причем опасность наказания висела над хозяйственниками не только во времена «большого террора» конца 30-х гг. прошлого века. Гонения на специалистов и кадровых работников всех хозяйственных структур (ВСНХ, Госплана, наркоматов, промышленных предприятий) были отличительной чертой первой и второй пятилеток, когда была развернута широкая кампания против «буржуазных специалистов». В обстановке многочисленных судебных процессов (Шахтинское дело, процесс над Промпартией и др.) директора приступали к управлению только что созданной индустрией. Естественным образом это откладывало отпечаток на их социокультурный облик. Во времена, когда, по выражению Верта Н., сомнение уже означало предательство [Верт 2006: 228], а любой скептицизм в отношении индустриализации уже рассматривался как сопротивление строительству социализма, директору опасно было иметь свой взгляд и мнение в деле управления вверенным ему заводом. Однако избежать «чистки» было очень сложно. Второй и третий Московские процессы, 1937 и 1938 гг. соответственно, ознаменовались смещением с должностей и арестами большого числа народнохозяйственных кадров.

Директорский корпус также стал жертвой репрессий. Вместо представителей старой большевистской гвардии во главе промышленных наркоматов и предприятий оказываются выдвиженцы периода первой пятилетки, чье продвижение по карьерной лестнице с самого начала зависело от политики, проводимой И.В. Сталиным. Это было второе поколение директоров, имевших за плечами богатый опыт работы в промышленности. Хотя руководящие должности они заняли вследствие репрессий своих предшественников, отрицать тот факт, что они были хорошими организаторами и талантливыми отраслевыми специалистами, нельзя. Также как и нельзя отрицать, что во многом успехи сталинских пятилеток были связаны с энтузиазмом и трудовым героизмом, который в 30-е и 40-е гг. XX в. проявляли руководящие кадры индустрии. Фицпатрик Ш. рисует образ таких руководителей: «Идеальный руководитель 1930-х гг., смоделированный по образцу реальных директоров промышленности, героев первой пятилетки, строивших и возглавлявших советские металлургические и машиностроительные заводы, представлял собой отнюдь не тип кабинетного чиновника. Он не боялся месить грязь на стройке, был суров к себе и другим, если надо – безжалостен, неутомим и практичен. Перед директором стояла задача выжать из людей больше, чем они считали себя в состоянии дать...» [Фицпатрик 2001: 43]. Пример искренней преданности порученному делу являет и художественный роман Бека А.А. «Новое назначение» [Бек 1998]. Целая когорта хозяйственников и директоров советской

индустрии, подобно главному герою этого романа, с гордостью называла себя «солдатом партии» и «солдатом Сталина». Отвага и целеустремленность таких людей зачастую компенсировали серьезные недостатки и просчеты в экономической политике партии, которой они преданно служили.

Директорский корпус уральской индустрии представлял собой новую социальную группу для нашего общества, поскольку во времена царской России просто не было настолько крупного промышленного комплекса, а система управления существующим в корне отличалась от той, которую создали большевики. В противоречивых и стихийных процессах первых пятилеток происходило формирование социокультурного облика директорского корпуса, в котором интереснейшим образом сочетались верность идеологии и нелегальное использование рыночных механизмов в управлении предприятием, покорное служение «вождю народов» и качества настоящего лидера, отсутствие управленческого опыта и умение решать сложные задачи. Пройдя тяжелый путь становления как особой социальной группы, директора стали составной частью новой элиты советского общества, которая органично сочетала в себе управленческий талант, приверженность строительству социализма, ценность карьерного роста и личных заслуг при достижении общественного блага.

Список литературы

- Бек А. А. Новое назначение. – М.: Советский писатель, 1988. – 224 с.
Верт Н. История советского государства / Пер. с фр. – М.: Весь Мир, 2006. – 560 с.
Прохоров А. П. Русская модель управления. – М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 2002. – 376 с.
Советское общество: Возникновение, развитие, исторический финал: В 2-х тт. – М.: РГГУ, 1997. – Т. 1: От вооруженного восстания в Петрограде до второй сверхдержавы мира. – 510 с.
Фицпатрик Ш. Повседневный сталинизм. Социальная история Советской России в 30-е годы: город / Пер. с англ. – М.: РОССПЭН, 2001. – 336 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПАРАДИГМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА МЕЖКУЛЬТУРНОМ И СОЦИОКУЛЬТУРНОМ УРОВНЯХ

Покровская Е. М.

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники

Актуальность представленной работы определяется возрастающей ролью межкультурной и кросс-культурной коммуникаций в современных условиях глобализации и мультикультурализма. С точки зрения взаимодействия на межкультурном и социокультурном уровнях в речевой коммуникации в рамках антропоцентрической парадигмы особенно важными представляются такие свойства субъектов процесса общения, как полилингвизм и полиментальность, которое, мы понимаем как совокупность функциональных субстратов индивидуального сознания, обусловленных спецификой деятельности человека и устойчивыми психолого-интеллектуальными особенностями.

Применительно целям нашего исследования вопрос о формировании и развитии данных свойств рассматривается в контексте концептуальной парадигмы Л. Витгенштейна, базирующейся на неразрывной прагматико-обусловленной связи языка и его употребления, т.е. овладение языком может происходить посредством реальных коммуникативно-познавательных и культурных взаимодействий на межкультурном и социокультурном уровнях.

Естественно, что адекватным для достижения указанной цели является раскрытие отличительных знаков иноязычной культуры путем демонстрации на конкретных примерах генетического и типологического родства/различия родного и изучаемого (иног) языков, самобытных культурных нюансов, их неповторимых особенностей. Особого внимания заслуживает соотношение понятий «язык – менталитет». Именно язык, согласно гипотезе лингвистической относительности Сепира-Уорфа, запечатлевает результат – этнические смыслы, национальный способ восприятия и понимания реальности, концептуальную картину мира, и позволяет судить о менталитете нации (или определенной социальной группы), опираясь на объективный анализ опредмеченного модуса национальной культуры (или субкультуры одной из социальных групп).

Так, исходя из языковых особенностей, можно предположить, что для российского способа выстраивания социальных связей будет характерно отсутствие жесткой привязки к формальным статусным отношениям, так как в структуре предложения отсутствует жесткое закрепление места за членами предложения, в отличие от английского языка, где существует строгий порядок слов в предложении. Другими словами, у носителей русского языка сформирована привычка к вычленению не внешних атрибутов объекта (субъекта), например, должности, а его внутренней сущностной основы, т.е. внутренних качествах индивида. У носителей английского языка, наоборот, постоянно проявляется формализованный компонент при общении на межкультурном и социокультурном уровнях, с указанием на «распатанность статусных ролей и чувства субординации у русских» [Ильина В. А. 2008: 10].

Одной из важных проблем реализации процесса эффективности взаимодействия представляется восприятие собственных культурных смыслов, «навязанных языком и менталитетом», и различий в сопоставлении