

¹³ Подсчитано автором по: Сергеева С.Л. Военно-промышленные комитеты в годы Первой мировой войны. М., 1996. С. 58–59; Статистическая разработка данных о деятельности Главного по снабжению армии комитета Всероссийского земского и городского союзов и военно-промышленных комитетов по выполнению заказов военного ведомства 1-й очереди. М., 1917. С. 9, 12.

¹⁴ Приведено по данным: Сергеева С.Л. Указ. соч. С. 58–59.

*В.В. Запарий
(Екатеринбург)*

РЕВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ НА ЗАПАДЕ И В РОССИИ В СВЕТЕ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

Двадцатый век был веком научно-технического прогресса и научно-технической революции. О ней написано множество серьезных книг и популярных статей. В них большое внимание уделяется не только содержанию самого понятия, но и вопросам происхождения этого эпохального явления. Интересную версию происхождения современной научно-технической революции выдвинул известный российский историк Ю.П. Бокарев. Он определил ее как революцию менеджеров¹.

Действительно, роль управленческого фактора во многом является решающей. Именно в конце 60-х гг. XX в. мир пришел к пониманию конечности экстенсивного развития промышленности и необходимости перехода к интенсивным факторам, многие из которых завязаны на переходе к новым революционным технологиям и организационным решениям.

Утверждения некоторых политиков и ученых о том, что в свое время в СССР просмотрели НТР, не соответствуют, на наш взгляд, действительности. Тот же профессор Ю.П. Бокарев хорошо показал это в своей недавно вышедшей монографии². В действительности, КПСС и Совет Министров, Академия наук СССР своевременно обратили внимание на необходимость внедрения достижений НТР и НТП. Был выпущен целый ряд решений по этому вопросу на самом высоком правительственном и политическом уровне.

Главным направлением НТР была объявлена реконструкция, создание ТПК, НПО и осуществление всеобъемлющих научных программ. Не вдаваясь в подробности и не оценивая в целом уровень эффективности этих мероприятий, следует признать, что их реализация дала колоссальный для своего времени экономический и моральный эффект.

Однако, ни для кого не секрет, что реальной интенсификации промышленного производства, на которое рассчитывали директивные органы, не произошло. Среди главных причин того следует назвать, на наш взгляд, две. Первая состоит в том, что в механизм социалистической системы хозяйствования не была заложена система постоянного обновления. И второе — то, что не было людей, которые были бы реально заинтересованы в интенсификации промышленного и любого другого производства и могли бы ее осуществить.

Что касается деятельности экономического механизма, то он был заточен на объемные показатели. Руководство и исполнители получали материальные — и не только — поощрения от объемов производства, что делало реконструкцию малоинтересным и хлопотным занятием для производителей, возможным только как

результат кратковременной политической компании. Именно Это объясняет желание некоторых руководителей решать эти проблемы с помощью «человеческого фактора». Усилению этого направления способствовало то, что социализм провозглашал интересы человека и заботу о нем главной целью своего существования. Поэтому вводилось большое число социальных программ, составной частью которых была подготовка и переподготовка кадров, повышение их квалификации. Таким образом, предпринимались реальные попытки сформировать своеобразного «социалистического менеджера».

В чем же причина того, что этого не удалось сделать? На наш взгляд, главная причина кроется в том, что решающим принципом подбора и формирования руководящих кадров была преданность режиму, а уж потом деловые качества. Политические интересы всегда в Советском Союзе довели над экономической целесообразностью. Именно здесь, нам кажется, необходимо искать ключ к решению вопроса. Система не была готова к производству управленцев, отвечающих современным для того времени требованиям.

Что же касается систем подготовки управленческих кадров в промышленности, то в середине XX в. сложилась четкая, эффективно работающая система подготовки рабочих кадров, осуществлявшаяся через профтехобразование (ПТО), и подготовку на предприятии через курсы и другие формы. Инженерно-технические работники готовились в профильных техникумах и вузах. Эта система отвечала потребностям той экстенсивной системы, которая существовала в промышленности СССР. В 1980-х гг. началась ее перестройка. К сожалению, в 90-х гг. прошлого века в связи с распадом СССР и переходом от плановой экономики к рыночной произошло резкое снижение производства. В результате на предприятиях прошли массовые сокращения кадров. Встал вопрос о самом существовании целых отраслей промышленности. Поэтому проблема подготовки и переподготовки кадров отошла на второй план.

На эффективно работающих предприятиях возникла проблема переподготовки высшего состава руководителей, которые представляли из себя управленцев старого советского формата, работавших всю свою жизнь в условиях планового ведения хозяйства, отсутствия реального хозрасчета и конкуренции. Эта задача была достаточно быстро решена.

Однако в начале нового тысячелетия, в связи с началом нового экономического подъема и перевооружения предприятий в условиях рыночных отношений и конкуренции, возникла серьезная потребность в высококвалифицированных кадрах, подготовка которых не осуществлялась раньше в имевшихся тогда формах подготовки кадров. Таким образом, возникла потребность в подготовке и переподготовке кадров. Для этого можно и нужно было использовать имевшиеся ранее традиционные формы обучения. Возникла необходимость и в некоторой реанимации старой системы подготовки кадров. Но только в некоторой, потому что она не решала полностью стоящих перед промышленностью задач.

Крупные корпорации самостоятельно стали решать эту проблему путем приглашения на работу пенсионеров, а также через «экспорт» специалистов из-за рубежа. Но это только палатив. Необходимо выстраивание новой системы подготовки кадров, в том числе и управленческих. Одной из форм решения кадровой проблемы является целевой заказ специалистов в ведущих вузах страны и создание корпоративных вузов.

В современных условиях это будут уже не управленцы, а менеджеры, обученные в новых условиях с учетом современного российского и зарубежного опыта.

Проблема заключается в том, что в условиях социализма настоящих менеджеров не требовалось. Нужны были управленцы-технологи и управленцы-организаторы, потому что все регламентировалось. Однако менеджер — это управленец, действующий в условиях конкуренции и рыночной системы экономики, чего в Советском Союзе не было и быть не могло. Именно поэтому в СССР в то время и не было менеджеров.

Примечания

¹ Бокарев Ю.П. СССР и становление постиндустриального общества на Западе, 1970–1980-е годы. М., 2007. С. 32, 33.

² Там же. С. 115, 116.

*Н.Н. Ивлев
(Челябинск)*

ФИНАНСОВАЯ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННАЯ РАБОТА В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ

Великая Отечественная война — один из самых кризисных моментов отечественной истории. С началом войны девизом жизни огромной страны стало требование «Все для фронта, все для победы!». Важнейшей задачей Советского государства являлась мобилизация финансовой системы, формирование новых финансовых потоков, предназначенных для удовлетворения военных нужд. Через военные займы, денежно-вещевые лотереи, сберегательные вклады, сокращение бюджетных расходов предприятия и население передавали в распоряжение государства колоссальные денежные ресурсы. В этой обстановке обострилась угроза финансовых махинаций, нарушений законодательства и банального присвоения государственных средств. Следовательно, роль контрольно-ревизионной службы, которая занималась проверкой соблюдения законодательства и финансовой дисциплины, резко возросла.

Между тем проблемы контрольно-ревизионной работы в финансовой сфере периода войны не получили освещения ни на общесоюзном, ни на региональном уровне историографии. Предлагаемое сообщение является попыткой рассмотрения на материалах Челябинской области направлений, особенностей и результатов работы контрольно-ревизионных органов в годы Великой Отечественной войны.

Высшей инстанцией, осуществляющей контроль над финансовыми проверками, было контрольно-ревизионное управление при наркомате финансов, которое имело представителя в области (старший контролер-ревизор). Кроме Управления должностные финансовые контролеров были предусмотрены в штатных расписаниях отделов облисполкома, в секторах и управлениях областного финансового отдела (далее облфо), в каждом районном и городском финансовом отделе (далее райгорфо), в специальных банках долгосрочного кредитования (Промбанк, Торгбанк, Сельхозбанк).

На конкретно-историческом материале рассмотрим работу ревизоров областного Управления сберкасс. Они выполняли огромный объем работы по проверке правильности и законности привлечения вкладов населения, перечисления спецвкладов