

ISSN 0130-1640

ЗНАНИЕ- СИЛА 1/88





ЗНАНИЕ — СИЛА 1/88

Ежемесячный
научно-популярный
и научно-художественный
журнал для молодежи

Орган ордена Ленина
Всесоюзного общества
«Знание»

№ 1 (727)
Издается с 1926 года

Главный редактор
Н. С. Филиппова

Редколлегия:

Л. И. Абалкии
Ю. Г. Вебер
А. П. Владиславлев
Б. В. Гнеденко
Г. А. Заварзии
Г. А. Зеленко
(зам. главного
редактора)
В. С. Зуев
Р. С. Карпинская
И. Л. Кнузянц
П. Н. Кропоткин
К. Е. Левитин
(зам. отделом)
А. А. Леонович
(зам. отделом)
Н. Н. Моисеев
Р. Г. Подольный
(зам. отделом)
В. П. Смилга
К. В. Фролов
В. А. Царев
Т. П. Чеховская
(ответственный
секретарь)
Н. В. Шебалин
Н. Я. Эйдельман
В. Л. Янин

Сдано в набор 20.10.87
Подписано к печати 23.11.87
Т-19072

Формат 70×108¹/₁₆
Глубокая и офсетная печать.
Гарнитура литературная.
Печ. л. 6,0. Усл.-печ. л. 8,4.
Уч.-изд. л. 13,61.
Усл. краскооттисков 27,6.
Тираж 400 000 экз.
Заказ № 2875.
Цена 50 коп.

Адрес редакции:
113114, Москва,
Кожевническая ул., 19, строение 6
Тел. 235-89-35
Издательство «Знание»:
101835, Москва, проезд Серова, 4

Ордена Трудового
Красного Знамени
Чеховский
полиграфический комбинат
ВО «Союзполиграфпром»
Государственного комитета СССР
по делам издательств,
полиграфии и книжной торговли,
142300, г. Чехов Московской области

Индекс 70332

© «Знание — сила», 1988 г.



Фото Ю. Муравина

БУДНИ ПЕРЕСТРОЙКИ

И. Прусс Эксперимент совсем не лабораторный,

1

Ясно, что перестройка должна захватить все этажи нашего хозяйства. До сих пор специалисты раздумывали в основном над одним путем преобразований — сверху вниз. Движение снизу вверх было запеленовано, пожалуй, в одном — в подрядных трудовых коллективах.

Насколько бы успешнее и быстрее шло дело, если бы преобразования шли и сверху вниз, и снизу вверх! В таком встречном движении только и может встать на ноги новая экономика.

Возможно ли это? Можно ли, например, уже сегодня сделать рабочего кровно, рублем, заинтересованным в конечном резуль-



знает и не думает, а выполнение норм, определенное количество деталей, узлов или еще чего-то, что положено изготовить. За это и деньги получает. И даже единица измерения его труда не совпадает с единицей измерения плана: у рабочего — нормочасы, у плана — часы сметные (трудоемкость общего объема работ, деленная на нужное для его выполнения время).

Разумеется, из того, что делает рабочий, и складывается план. Но складывается далеко от его рабочего места, на арифмометрах заводоуправления. И вот эта двойная бухгалтерия, принятая во всей на-

или Можно ли делать намного больше на том же оборудовании и по той же технологии?

тате производства? Это одна из целей перестройки. А при ныне действующем хозяйственном механизме можно?

Любой заводской экономист быстренько, «на пальцах», объяснит вам, что нельзя. Конечный результат для предприятия сегодня — выполнение плана. Об этом заботятся директор, начальники цехов, мастера — короче говоря, «линейный персонал». Настоящие мученики плана — ведь от степени его выполнения зависят не просто их премии, но статус и возможности каждого из них и предприятия в целом, его место в отрасли.

Конечный результат для рабочего — вовсе не план, о котором он мало что

шей промышленности, создает некоторое расхождение интересов рабочих предприятия и его администрации. Рабочие не без оснований подозревают руководство в стремлении добиться от них более интенсивной работы без эквивалентной оплаты. А руководство (и тоже не без оснований) подозревает рабочих в сознательном «замораживании» производительности труда (чтобы не спровоцировать очередной пересмотр норм), но ведь только ее постоянный рост дает некоторую надежду выполнить постоянно растущий план.

Оплату труда рабочих по конечному результату руководство любого предприятия видит в розовых снах в единственном варианте: платить не за выполнение и перевыполнение норм, а за выполнение плана.

Пробуждение после таких снов обычно бывает грустным...

Когда директор получили право выбирать форму оплаты труда для своего предприятия и даже экспериментировать с ней, директор Приморского судоремонтного завода в Находке обратился к директору Дальневосточного филиала НИИ труда с просьбой помочь «привязать» зарплату рабочих к плану. Многого заказчик, конечно, от этой затеи не ждал, но завод лихорадило из года в год, а тут — пусть шанс, пусть полшанса, вреда-то не будет... А у старшего научного сотрудника отдела труда и заработной платы филиала, уже знакомой нашему читателю Евгении Александровны Анто-