

Научная статья на тему: «Развитие науки управления в СССР в 20-30 годы»

Ляшевская Ксения Витальевна студент, Омского государственного педагогического университета, Россия, г. Омск

Гешко Олеся Александровна научный руководитель, Омский государственный педагогический университет, Россия, г. Омск

Наука давно перестала быть делом талантливых одиночек с небольшой группой учеников и приверженцев и она практически не может обходиться без системы управления. Как известно, во всех развитых странах мира обществом тратится на науку заметная часть совокупных ресурсов, сотни тысяч, а то и миллионы работающих заняты в науке. Таким образом, науку можно отнести к ведущим областям государственного регулирования. Если обратиться к особенностям развития науки в советский период, то можно отметить, что в рассматриваемое время наука была полностью огосударствленной, все организации и учреждения принадлежали государству, а практически все сотрудники являлись государственными служащими. Вся вузовская и прикладная наука находилась в непосредственном распоряжении министерств, при этом академии наук почти не отличались от министерств [5, с. 21].

За исключением аппарата государственного, наука была охвачена также и партийным аппаратом, которому было вначале фактически, а затем и юридически присвоено право осуществления контроля над деятельностью администраций. Партийное членство являлось обязательным условием для продвижения по службе, а партийная карьера считалась весьма удобной ступенью к занятию более высокой административной должности. Для решения различных кадровых вопросов на всех уровнях партийность была более важной, чем профессиональные качества и способности.

Люди, искренне увлеченные наукой и обладающие хорошим творческим потенциалом, сторонились большой общественной работы и выборных партийных должностей. Помимо этого, на это требовалось очень много

времени и сил, которые приходилось отнимать у научных занятий. На занятие партийной работой в большинстве случаев шли люди, которые не очень ладили с наукой и не надеялись на то, чтобы продвинуться благодаря своим способностям и талантам. Через определенное время они при поддержке партийных органов, чье слово в кадровых делах являлось решающим, занимали посты руководителей организаций и научных подразделений. Тут уж и лавры ученого приходили благодаря многочисленному соавторству с подчиненными, их «бескорыстной» помощи в подготовке диссертаций, а также благодаря участию в составе творческих коллективов при соискании премий и так далее. Вершиной такого рода карьеры для людей, обладающих напористостью и имеющих организаторские способности, являлось избрание в члены-корреспонденты либо действительные члены Академии наук. Подобный «творческий» путь в российской науке был и остается до настоящего времени скорее правилом, а не исключением.

В период 20-30-х гг. двадцатого столетия существовали большие и малые академии наук, конструкторские организации и институты подразделялись на категории, на головные и субординарные, а вузы – по принадлежности к тому или иному министерству, республиканского или союзного значения [3, с. 21].

Штатное расписание каждой из организаций должно было быть составлено в соответствии с положениями вышестоящих органов и министерства финансов, которые регламентировали набор должностей, и узкие «вилки» должностных окладов.

Весьма странным для научной среды советским установлением являлись привилегии и выплаты, которые были связаны с учеными степенями и превращали их в синекуры. На нижнем уровне, к нему относились кандидаты наук, ученая степень практически удваивала зарплату. Для докторов к денежной надбавке присоединялась так называемая спецполиклиника. Для действительных членов и членов-корреспондентов Академии наук солидные денежные выплаты были дополнены услугами целой службы, к которой относилось хозяйственное управление в составе президиума Академии,

обладающего в своем подчинении жилыми домами, санаториями и домами отдыха, дачами, поликлиниками. Вхождение в высшую ученую элиту свидетельствовало о получении хорошей квартиры, лучшем медицинском обслуживании, возможности купить машину и другие блага, которые являлись недоступными для простых смертных. При этом данные блага являлись пожизненными и не зависели от результатов собственно научной деятельности. Что касалось материального самообеспечения за государственный счет, бюрократия от науки смыкалась с верхушкой партийного и правительственного аппарата.

Необходимо отметить два важных момента, являющихся характерными в плане бюрократизации для советской науки и существенно сказывавшихся на качественном уровне научно-технического потенциала. К таким моментам могут быть отнесены принципы расстановки и подбора кадров, а также фетишизация плана. Наиболее четким воплощением «кадровой политики» является принцип, который получил название «анкетного» принципа.

Заполнение такого рода анкет требовалось сразу после школы, при поступлении в вуз либо на первую работу и далее встречалось на каждом шагу. Так, необходимо было заполнять анкеты при поступлении в аспирантуру, во время смены работы, при вступлении в партию, командировании за рубеж, оформлении допуска той или иной формы для принятия участия в секретных работах либо знакомства с архивами, секретными документами и т.д. При этом существовало множество пунктов, согласно которым анкета могла быть «грязной». К таким характеристикам относились социальное происхождение, национальность, наличие родственников за рубежом, пребывание в плену либо на оккупированной территории во время войны, наличие репрессированных родственников. Таким образом, анкетный подход сильно затруднял или закрывал доступ в науку большинству одаренных людей, весьма отрицательно отражался на качестве научных кадров [2, с. 34].

Что рассмотреть особенности планирования, то благодаря малой компетентности руководителей и бюрократизму, в особенности,

контролирующих (партийных) органов, планирование из полезного и необходимого инструмента организации и проведения разработок и научных исследований превратилось в определенный фетиш. Наука не может выполнять свои функции так, как действует массовое или серийное производство, при котором производство понятно, отлажено, и сбои могут иметь место только в связи с нарушением дисциплины в широком смысле данного слова. В широком спектре видов деятельности, которые образуют современную сферу исследовательских работ, далеко не всякий поддается четкому плану, в особенности, особенно долгосрочному. Согласно этому, весьма оптимальным для науки считается подвижное, гибкое и постоянно корректируемое планирование, которое сочетает краткосрочные и долгосрочные ориентиры.

В советской системе пятилетка, план либо любой другой указанный срок, во всех сферах – строительстве, промышленности, сельском хозяйстве, а также науке – всегда выступал так называемым непреложным «законом», подлежащим выполнению при любых обстоятельствах. Руководящими инстанциями словно заранее предполагалось, что исполнители являются нерадивыми и их постоянно нужно заставлять исполнять намеченное. Корректировки в сторону удлинения сроков было принято расценивать как нечто близкое к саботажу, заслуживающее наказания и злонамеренное действие. Неизбежными результатами становились всякого рода «липовые» отчеты, «приписки», недоделки, а также иные ухищрения, которые создавали дополнительные сложности, нездоровую атмосферу, особую почву для разбирательств и интриг. Помимо этого, это заставляло опытных руководителей включать в официальный план только то, что уже было фактически сделано, решено, прибегать к тактике двойного планирования, осуществлять те мероприятия, которые не требовали риска, а поисковые работы проводить под прикрытием такого рода «взрывобезопасной» ширмы [4, с. 21].

Необходимо отметить еще одну особенность, которая была навязана советской науке 20-30-х годов особыми обстоятельствами ее существования. К

такой особенности относилась самоизоляция от мировой науки, вынужденная автаркия. Политическое руководство Советского Союза с первых своих шагов, руководствуясь идеей неизбежности революции в мировом масштабе, противопоставило Советское государство остальному миру, и это противостояние продолжалось на всем протяжении советского периода.

Для советской науки международная изоляция свидетельствовала о выпадении из общего потока научно-технического прогресса цивилизованной части человечества, разрыве информационных связей, минимизации общения с коллегами за рубежом, а для самого Советского Союза – о резком замедлении научно-технического развития.

Централизованное планирование и специализация советской науки оборачивались монополизмом со всеми его неизбежными последствиями – пониженным качеством продукции, нежеланием ее модернизировать, обновлять, завышенными ценами, а также низкой дисциплиной поставок.

Научно-технический потенциал Советского Союза был разобщенным между отраслевыми институтами, академиями, гражданскими и военными исследованиями, вузами, открытыми и секретными, а также был разбит на множество сегментов, плохо взаимодействовавших между собой и постоянно подталкиваемых объективными обстоятельствами к максимально возможной степени самообеспечения.

Тем не менее, несмотря на множество отрицательных моментов, стремительная индустриализация советской науки обеспечила универсальную и широкую по составу техническую базу. Увеличение сети академических научных учреждений, появление отраслевой науки одновременно с возрастанием числа вузов – все это в конечном итоге сформировало научно-технический потенциал, который по своим масштабам был вполне сопоставимым с потенциалом Соединенных Штатов Америки, и даже значительно превосходил научно-технические потенциалы других мировых держав.

Список литературы:

1. Андреева, Л.Ю. Проблемы формирования профессиональных компетенций и обеспечения мобильности кадров крупных компаний / Л.Ю. Андреева, К.А. Шмаленюк . – TERRA ECONOMICUS. – 2013. - № 4-2. - Т. 11. – С. 55-57.
2. Альшуллер, А. А. Стрессоустойчивый менеджер / А.А. Альшуллер. - Ростов н/Д.: Феникс, 2014. – 220 с.
3. Аслаханова, С. А. Роль руководителя в системе управления организацией // Молодой ученый. — 2015. — №24. — С. 370-372.
4. Веснин В. Р. Менеджмент для всех / В. Р. Веснин. — М. : Знание, 2013. — 173 с.
5. Дмитраков, А.М., Андриенко, Ю.И. Феномен лидерства как социально-психологическая проблема / А.М.Дмитраков, Ю.И.Андриенко // Вестник Белгородского юридического института МВД России. - 2015. - № 1. - С. 4-165.
6. Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами / Л.С. Дорошенко - Киев: МАУП, 2016. - С.5-143.
7. Злоказова, Т. А. Психологическая саморегуляция как средство оптимизации функционального состояния профессионалов в процессе бизнес-тренингов: Автореф. дис. ... канд. психол. Наук. - М., 2017. – 130 с.
8. Иванушке П. Главное не мешать хорошим людям работать / П. Иванушко // Управление персоналом. — 2016. — № 3. — С. 21—22.
9. Каменюкин, А. Г., Ковпак, Д. В. Стресс-менеджмент, 3-е изд. / А.Г. Каменюк, Д.В. Ковпак. - СПб.: Питер, 2016. – 134 с.

10. Качина, А. А. Психологическая структура профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса: Автореф. дис. .канд. психол. наук: 19.00.13. - М., 2016. – 100 с.