

© Д. Н. ПОГРЕБНОЙ, 2022

Военный университет им. князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации
(ВУМО РФ), г. Москва, Россия

E-mail: d.pogrebnoi@list.ru

РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОПЫТА НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВОИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья посвящена изучению становления научной организации труда и формирования общественного движения, направленного на борьбу с нерациональным использованием трудового времени на предприятиях и производствах, в том числе и в рядах Красной Армии. Проведен анализ подходов к оптимизации воинской деятельности военнослужащих на основе научных достижений зарубежных и отечественных ученых.

Ключевые слова: научная организация труда, воинская деятельность, социологическая служба, Красная Армия, военнослужащий.

Введение

Определение состояния воинской деятельности в конкретный момент времени представляет собой комплекс мероприятий и осуществляется с помощью различных подходов, предлагаемых современными учеными-социологами. При этом не менее важен всесторонний анализ сфер существования рассматриваемого феномена.

Считаем, что для формирования наиболее полной картины генезиса обозначенного явления необходимо обратиться к периоду зарождения и дальнейшего развития не только научной мысли, но и практической деятельности в этом направлении в начале XX века.

Цель исследования — изучить опыт внедрения научных достижений зарубежных и отечественных ученых в организацию воинской деятельности.

Объектом для данного исследования выступила научная организация воинской деятельности в период становления молодого советского государства.

Предмет исследования — совершенствование воинской деятельности.

Методология исследования базируется на анализе и синтезе исторических данных, представленных в открытых источниках.

Результаты исследования

В рамках данного исследования особое внимание необходимо сосредоточить на возникновении общественного движения Лига «Время» (далее – Лига), одним из основных направлений деятельности которого была борьба с растратчиками рабочего времени.

Появление Лиги и борьба за время постепенно трансформируется в борьбу за научную организацию труда (далее – НОТ). В этой связи членами движения был сделан упор на особенности уровня образования населения. Об осуществлении задач НОТ нельзя говорить серьезно без победы над организационной неграмотностью.

Первые ячейки движения были организованы в рядах Красной Армии. Руководство Красной Армией оказалось способным оценить идею Лиги и выгодно и толково ее использовать. Общий курс работы был взят правильно и деловито, что можно объяснить энергичной деятельностью Политического аппарата Красной Армии.

Членами московского комитета был сделан доклад о роли движения в Красной Армии. В докладе отмечалось, что оно имело подсобное значение в общей работе армии и должно было способствовать выработке профессиональных качеств у каждого военного работника. Лига в армии должна была стать массовой организацией и распространить свое влияние на значительную часть красноармейцев. Для этого необходимо было добиться того, чтобы все осознали и приступили к постановке военного дела по принципам научной организации труда.

Военная техника, обучение, организация военного хозяйства, плановость и научность учета времени политрука, командира, красноармейца и т.д. могут быть легко изучаемы и основаны по НОТ.

Была также проделана работа по организации при Военно-научном обществе кружка по НОТ. Особый интерес для работы кружка представляла рационализация военной техники и воинского обучения.

Задачи и характер деятельности организации Лиги в Красной Армии сводились не только к подсобной форме усовершенствования профессиональной выучки военнослужащих, включающей методы личного тренажа (систематический учет и распределение времени), которые поначалу приобрели первостепенное значение. Одновременно с этим принципы Лиги в армии должны были явиться одним из видов культурно-просветительной работы среди военнослужащих. Этим лишним раз подчеркивалось значение самой Красной Армии не только как органа вооруженной защиты СССР, но и как очага культурного воспитания трудовых масс. Осуществление принципов

должно было быть основано, с одной стороны, на осуществлении ряда агитационных мероприятий, доступных пониманию широких масс военнослужащих, с другой — на пропаганде, изучении и разработке вопросов научной организации военного труда, таких как: рационализация политического, просветительного и военного обучения (проблема распределения времени политрука), военно-хозяйственной работы и т.д.

Подспорьем в определении состояния воинской деятельности были данные, получаемые из трудовых и производственных коллективов. В связи с этим необходимо обозначить особенности формирования в рамках НОТ службы социального развития, или же социологической службы.

Штатная численность службы определялась из расчета один специалист на 1 тыс. — 2 тыс. сотрудников организации. В организациях с общей численностью сотрудников свыше 25 тыс. человек вводилась должность главного социолога. В дальнейшем в ходе практической работы специалистов службы была определена их оптимальная численность в составе штатного подразделения НОТ и вплоть до отдельного социологического отдела.

Так, на предприятиях с численностью сотрудников до 1 тыс. человек предусматривалось от одного специалиста до социологической группы (2-3 человека), с численностью сотрудников от 1 тыс. — 3 тыс. человек — от 2-3 специалистов до социологического бюро (3-6 человек), а с численностью сотрудников от 3 тыс. — 5 тыс. человек — от 3-4 специалистов до отдельной лаборатории с численностью 4-6 человек. Самостоятельный социологический отдел предусматривался на предприятиях и производственных объединениях с численностью сотрудников свыше 10 тыс. человек [3].

Сформированная в рамках НОТ социологическая служба получила дальнейшее развитие. В условиях полного прекращения социологических исследований в конце 1930-х гг. руководство Красной Армией признавало эффективность «...применения опросных технологий для решения специфических задач, в первую очередь, военно-политического и пропагандистского характера. Некоторые приемы и процедуры, позаимствованные из социологических исследований, точно применялись в тех случаях, в которых получить информацию другими способами представлялось крайне затруднительным. В годы Великой Отечественной войны этот опыт получил свое распространение при работе с военнопленными» [1, 4].

Ни одна отрасль человеческой деятельности так напряженно не искала приемов правильной организации, как область вооружен-

ной борьбы, где ошибки наказывались кровавыми поражениями и величайшими несчастьями.

Попробуем наметить те области, где организационная работа развернулась особенно широко и плодотворно.

Так же, как и перед Ф. Тейлором в его «Административной организации предприятия» [5], перед Красной Армией стал вопрос о соответствии рабочего в армии рядовому бойцу. Для Ф. Тейлора он разрешался просто: отбор лучших и заинтересованность их высокой заработной платой. В армии ни то ни другое не приемлемо, между тем усилие, которого требует армия от человека, несравнимо ни с какой другой деятельностью. Марш, работа (в решающую минуту боя) до смерти от истощения, управление механизмом пулемета, пушки, самолета до победы или смерти должно быть результатом выполнения следующих задач.

1. Воспитание масс — политическое и военное, организация их психики, создание привычных ассоциаций, привычных рефлексов повиновения, победы над чувством страха, наступательного стремления, и все это — при коротких 4-6-месячных сроках подготовки, — вот первая задача перед военной организацией.

2. Массовое обучение в те же короткие сроки. А. Гастев [2] внимательно изучал приемы обучения простейшим приемам удара молотком и работе зубилом. Но в армии того времени приходилось обучать верховой езде, стрельбе из винтовки, действию с пулеметом, полету на самолете. Этот вопрос обучения необычайно остро стоял перед армией ввиду массовых потерь, необходимости быстро проводить через военные школы громадное количество учеников. Тщательно велось изыскание наиболее рациональных способов обучения рабочего войны в кратчайший срок. Все это изучение производилось при посредстве ряда опытов, были выработаны приемы, проверены на массовых испытаниях и закреплены в уставах по приемам, часам, дням и неделям обучения лучшие способы научить стрельбе, верховой езде, стрельбе из орудия (группой из 6-8 человек) и т.п.

3. Отбор наиболее одаренных на командные должности, наиболее приспособленных — на специальности: летчики, танкисты, разведчики, радиотелеграфисты и т.п. (американская армия первая применила здесь с огромным успехом выводы дифференциальной психологии). Тесты, правильно скомбинированные и примененные, дали в массовом масштабе почти безошибочные результаты.

Исключительные усилия были направлены армиями всех времен и народов на организацию массовых действий, целями которых ставились:

- 1) наиболее полное использование своего оружия;
- 2) борьба с разлагающим это массовое усилие чувством страха;
- 3) борьба с противодействием врага.

В этой области организационные усилия шли по двум направлениям предварительной организации, где принципы А. Файоля — распоряжение, координирование, предвидение, контроль и прочие — находят себе полное подтверждение [6]. Ф. Тейлор, рассказывая о военной организации даже в этой только сфере работы, говорит наивные вещи, относящиеся к XIX веку [5].

Структура Красной Армии в период ее возникновения не определялась простой схемой прямого подчинения и руководства одним и единственным начальником. Военная организация того времени не могла примириться и с тейлоровской схемой, где один рабочий получает указания от нескольких людей.

Военная организация есть синтез того и другого, объединяющий на первый взгляд непримиримые противоречия. Боец получает указания от службы химической обороны, маскировки от самолетов, инженерного оборудования и так далее, но прямой начальник объединяет, согласует все эти указания, наблюдает за их исполнением и отвечает за успешность дела в целом. Без этого все эти отдельные указания потеряли бы свои ценности.

Не меньший интерес с организационной точки зрения представляет построение отношений между начальником и подчиненным там, где обстановка меняется во время самого хода операции, или даже там, где объем работы внизу так велик, что организация не может ни сама решить их все, ни даже регламентировать их точными правилами. Передовые подразделения узнают о переменах обстановки раньше руководящих центров и под угрозой опоздать ответить, поздно распорядиться, когда уже ничего нельзя сделать, вынуждены принимать решения немедленно, исходя из собственного понимания. В то же время надо добиться того, чтобы эта самостоятельность не нарушала общего плана действий.

В этой области все время идет борьба.

В правильно построенном армейском аппарате, в котором точность и безотказность исполнения приказа составляют основу управления, дисциплина побеждает самостоятельность; под влиянием естественного стремления дисциплинировать массы иногда организация строится на требованиях «исполнять, не рассуждая, не сметь свое суждение иметь». Распоряжается один начальник, все — лишь исполнители либо приказа, либо правил и законов, стремящихся предусмотреть все возможности и случаи. Такова была, на-

пример, армия Николая I. Для подчиненного, если он пассивен по натуре, такое положение легко. Ему нужно лишь заучить правила и точно их исполнять. Как бы ни кончилось сражение, он не в ответе, если все, что ему приказано, точно выполнено. Сильные люди, конечно, не выдерживают такой обстановки, где человек обращен в автомат. Армия же, составленная из таких бюрократов, неизбежно придет к поражениям.

Идея такой системы организации страшно живуча, ибо внешне она как будто гарантирует от ошибок. Наиболее сильный ум руководит всем до деталей. Вся старая русская жизнь сломана, но бюрократизм советских учреждений и канцелярий едва ли не перерос в бюрократизм старых министерств. Ложная организационная схема дает неизбежно результаты, невыносимые в жизни.

Хорошая военная организация знает ответ на вопрос: «Что же надо внести в организацию труда или в армейский аппарат, чтобы он жил нормальной жизнью?». Армии больше, чем кому-либо, приходится в кратчайший срок, когда нет времени для рассуждений и советов, ломать наибольшее сопротивление, преодолевать наибольшие затруднения.

На этом фоне поиск новых способов изменения существующей формы служебной деятельности привел членов движения к такому феномену, как самодеятельность. Предполагалось, что самодеятельность — это великая сила, которая совершенно изменяет работу мертвых механизмов. Члены Лиги считали, что необходимо ввести в стране рамки права и обязанностей, чтобы самодеятельность не обратилась в анархию. Данные рамки, выработанные долгим опытом, были следующие: каждый начальник (и командир дивизии, и командир звена) несет обязанность не только по беспрекословному повиновению, но получает следующие права:

1) самостоятельно принимать решения в пределах задачи, поставленной командованием;

2) если обстановка неожиданно меняется и нет возможности и времени уточнить новые указания, действовать самостоятельно, в порядке частного решения, направляя свои усилия к наибольшему успеху дела и даже отменяя ранее полученный приказ (если он не отвечает обстановке), в то же время немедленно донести об этом командованию;

3) во всякой, даже самой обычной обстановке каждый из подчиненных имеет право предлагать свое решение по выходу из сложившейся затруднительной ситуации либо решение о лучшей организации дела в целом.

Начальник может предложение, внесенное подчиненным, принять или отвергнуть, но в том и другом случае он будет шире знать обстановку, у него будет больше выбора возможностей, поэтому его решение будет учитывать действительную обстановку. Особый интерес в связи с этим представляет руководство различными сложными специальными службами. Например, в наши дни никто не может быть специалистом во всех областях. Право предложения дает возможность, с одной стороны, с наиболее полным использованием специальных свойств в наиболее благоприятствующей для этого обстановке, с другой стороны, не позволяя специалистам развиваться в ущерб общему, достигать намеченных целей.

Право предложения снизу, учет особенностей сверху и твердая дисциплина — подчинение общим директивам — есть основа этой организации.

При такой руководящей идее организации бюрократизм не имеет места. Каждый участник является активным сотрудником и бойцом за общее дело. Ему предоставляется возможность развернуть свои силы полностью, он видит поле приложения своих знаний и талантов. При этом нужно иметь в виду лишь один недочет. Подчиненный, действуя самостоятельно, может допустить ошибку и повредить делу. Если раз-другой одернуть подчиненного, часто допускавшего ошибки, воля к самостоятельности замрет и у него, и у всех остальных.

Таким образом, в рассматриваемый период времени массовая организованная самодеятельность представлялась как основа военной работы, которая дает такой громадный, неисчислимый прирост силы, что с неизбежными ошибками легко можно мириться. Самодеятельность рядом с дисциплиной, несмотря на кажущееся неприемлимое противоречие этих двух организующих сил, есть тот фактор, который сделал возможным разные массовые организации, которые действовали на войне (например, партизанское движение).

Наконец, исключительное значение имеет создание аппарата управления (штаба), воспринимающего внешние впечатления, перерабатывающего их, принимающего решения и переливающего их в такую форму, чтобы каждый подчиненный знал, что делать. Способностей одной головы для этой работы не хватало уже во времена Наполеона. Сегодня это целая проблема: как из группы людей сделать коллективный ум — аппарат, способный разделить между собой функции мозга, сохраняя единство работы — организованность мысли и единство воли.

Заключение

Ни американские, ни французские теоретики организации труда, ни даже русские авторы, на глазах у которых прошла потрясающая по размаху и силе организационная работа революции, самая суть которой — взаимодействие самодеятельности масс и руководство центра, не уделяли этому вопросу должного внимания.

Многочисленные труды были посвящены отдельной проблематике, определяющей каждый прием, каждое взаимоотношение такой действующей массы, как армия, что в конечном итоге привело к их закреплению в виде уставов, военных законов, наставлений. Изучение этих вопросов Военно-научным обществом Военной академии ставилось в связь с нарождающейся наукой об организации труда при изучении трудов А. Файоля, Ф. Тейлора и др. То есть совершенно очевидным становится факт, что эти ученые прошли по дороге, уже давно практически пройденной военной организацией, но не нашедшей еще отражения в печати.

Литература

1. Военная социология: история, теория и практика исследования: коллективная монография / М. В. Барановский, В. Ф. Бондаренко, В. В. Бондалетов [и др.]. М.: Военный университет, 2018. 590 с.

2. Гастев А. Трудовые установки: методика обучения. М.: Центр. ин-т труда, 1924. 36 с.

3. Образцов И. В. Социологическое обеспечение деятельности высших органов управления Вооруженными Силами: исторический опыт, современное состояние и перспективы: монография. М.: ВАГШ, 1999. 415 с.

4. Степанова Е. Е., Барановский М. В. Анкетные опросы в годы Великой Отечественной войны: практика применения // Актуальные вопросы военной социологии: образование, право, управленческая практика: материалы Международной научно-практической конференции (г. Москва, 13 мая 2020 г.). М.: «Перо», 2020. С. 52-56.

5. Тейлор Ф. Административно-техническая организация промышленных предприятий / Пер. под ред. [и с предисл.]: преп. Арт. акад. А. В. Панкина и горн. инж. Л. А. Левенстерна. С.Пб.: Л. А. Левенстерн, 1912. 186 с.

6. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: Центральный институт труда, 1923. 122 с.

Статья поступила в редакцию 05.12.22 г.

Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой