

A photograph of an oil drilling rig at sunset. The rig is a tall, dark metal structure with a lattice of beams and platforms. It is illuminated from below, with some lights glowing yellow. The background is a dramatic sky with orange, red, and blue clouds. The overall mood is industrial and heroic.

А.В. Манин-Уралец

**Героика.
Социализма
исторический
закон. Том 6**

А.В. Манин-Уралец

**Героика. Социализма
исторический закон. Том 6**

«Автор»

2026

Манин-Уралец А.

Героика. Социализма исторический закон. Том 6 / А. Манин-Уралец — «Автор», 2026

Том 6 «Героика. Социализма исторический закон» - это часть фундаментального историко-философского труда «Энергия социализма: 100 лет генерации труда» издания 2023 года ВОО Героев, лауреатов Государственных премий и кавалеров государственных наград «Трудовая доблесть России», включающее в себя наставнический методико-методологический курс познания истинной природы социально-трудовых явлений советской эпохи 1917-1991 годов в энергетике закономерностей и законов, формирующих и движущих систему социализма до распада Союза ССР. Генерация труда в поле социально-культурных запросов общества рассматривается сквозь историческую призму становления и развития производительных сил и использования ресурсов промышленности со времен царской эпохи с продолжением ее в советской и современной действительности. Главным двигателем социализма 1917-1991 гг. автором рассматривается Исторический общесоциологический закон Исторического потенциала советского промышленного предприятия (предприятия СССР).

© Манин-Уралец А., 2026

© Автор, 2026

А.В. Манин-Уралец

Героика. Социализма

исторический закон. Том 6

Том 6 «Героика. Социализма исторический закон» представляет часть 10 и 11 крупного фундаментального труда, изданного в 2023 году, «Энергия социализма: 100 лет генерации труда». (Наставнический семинар выявления, обобщения и аналитики закономерностей общесоциологического Закона исторического потенциала промышленных предприятий СССР - ключа к познанию истин социально-трудовых явлений эпохи социализма советского типа 1917-1991 гг.)

Общее издание «Энергия социализма: 100 лет генерации труда» включило в себя наставнический методико-методологический курс познания истинной природы социально-трудовых явлений советской эпохи 1917-1991 годов в энергетике закономерностей и законов, формирующих и движущих систему социализма советского типа от начала его рождения до момента распада Союза ССР. Генерация труда в энергетическом поле социально-культурных запросов общества рассматривается сквозь историческую призму становления и развития производительных сил и использования ресурсов промышленности со времен царской эпохи с продолжением ее в советской и современной действительности. Созданию общей методологии и методики выдачи мгновенных точных ответов по вопросам социально-трудовых явлений в XX в. послужили самые легитимные исторические источники – многие тысячи архивных документов и написанные десятки трудов историй промышленных предприятий, давшие в обобщении и анализе эффективные инструментарины познания социальных истин в объектах и предметах исторического, социологического, философского и иных исследований. С социально-психологическим подходом вскрыты и указаны закономерности рождения социально-трудовых явлений во власти «советского рабочего права» и главный движитель социализма советского образца: «Закон исторического потенциала советского промышленного предприятия» – производство и воспроизводство наряду с выпуском продукции параллельно развитой социально-бытовой сферы с генерацией роста социально-культурных мегаполисов, зарождения городов и промышленных регионов.

Издание явилось дополнением к ряду других авторских литературных трудов, составивших в целом курс источниковедческих методик составления словарно-энциклопедических справочников из залежавшихся без дела архивных материалов, неизданных рукописей общественных организаций, подготовки словарей-гlossариев социально-трудовых явлений минувших эпох. Главными из учебных пособий являются: капитальные труды «Истина наконец нашла. - История Москвы и Московской области в историях заводов»; двухтомный «Словарь-гlossарий 10 000 слов, устойчивых выражений, смыслов и понятий эпохи СССР»; подготовленная в рамках деятельности Всероссийской общественной организацией Героев, Кавалеров Государственных наград и Лауреатов Государственных премий отдельная серия наставнической методической литературы, в т. ч. новый капитальный труд организации «Величие личности труда: Словарь-Энциклопедия деятельности ВОО «Трудовая доблесть России».

Часть 10

Источник актуальных наставнических назиданий -
словарь-энциклопедия из советского «Труда руководителя»

Введение

1. Социально-психологические мотивации руководителей и подчиненных как элементы общего потенциала главного исторического /и общесоциологического/ Закона советской эпохи

Мы живем надеждами на то, что помогая наставникам познанием истории трудовых коллективов промышленных предприятий и НИИ, вообще всех производственных организаций, сможем тем самым повлиять на улучшение как морально-нравственного, так и экономического состояния трудовых коллективов. Экономика – это не прибавка прибыли, эта насущная забота специалистов своих областей, хозяев предприятий, в т. ч. более или менее активных рядовых акционеров, чтобы и результаты труда улучшались, и денег на добрые дала становилось все больше. Держаться берега доброй экономики – означает не терять того, что в процессе труда объективно должно поступать в общую кассу от исторического потенциала обеспечения прибыли, трудовых ресурсов, опыта поколений, и той моральной составляющей, которая есть улучшение жизни работников, в т. ч. в материальном плане. О том, как добиться прироста на то и другое – на воспроизводство оборачиваемости оборотных средств и воспроизводства удовлетворенности при растущих потребностях людей труда, – это вот самый интересный из вопросов для современных руководителей-наставников России.

Сегодня не работает Закон производства и воспроизводства помимо выпуска основных видов продукции также и социально-бытовой инфраструктуры, способной полностью удовлетворить потребности трудовых коллективов промышленных предприятий. Нам же, поставщикам методических рекомендаций и форм их подачи, в т. ч. через анализ старых забытых и лежащих без дела полезных источников знаний, остается убеждать в пользе и качестве нашего продукта всех тех, кто с его помощью попытался бы улучшить не только морально-нравственное состояние в своем трудовом коллективе, но и состояние экономики собственного производства.

В ВОО «Трудовая доблесть России» неустанно идут к созданию института наставнической практики, всюду приносящей свою пользу конкретным людям и сообществам, включая любую добрую выгоду. Прежде всего это, конечно, приобретения в психологическом морально-нравственном и духовно-нравственном плане. Там, где непрерывно кипит производственная жизнь с ингредиентами тысяч явлений труда и производственных отношений – там постоянно требует своего нового наполнения сфера мотивов и мотиваций, стимулов и стимулирования: и руководителей, и подчиненных. В пламени целей и задач возникает кипение психологических состояний людей и коллективов, их семей и всей жизни общества. А за всем этим стоят скрытые потенциалы закономерностей, постепенно формирующие законы и основной закон развития общества и государства в своей эпохе. Поэтому не обратить на это внимание – значит обрекать любое производство, даже и в «офисной» организации, на утрату той дополнительной моральной выгоды и дополнительного прироста в виде различных преференций производству, складывающихся отнюдь не только из вложения финансов в оборачиваемость оборотных средств и покрытие зарплат за труд. Необходимы для большинства работников в качестве нового резерва производства также ресурсы новых знаний – помимо заложенных в требования штатных расписаний и штатных инструкций.

В том числе знание о том, что руководитель организации в любом случае пользуется не только энергией труда профессиональной подготовки для конкретного вида работ, но и энергией опыта людей, их умениями, дополнительными профессиями и даже специальностями, которые сотрудники получали на других местах обучения, труда, штатной работы.

Это должен хорошо усвоить и любой руководитель, чтобы отдавать себе отчет: что если он не вкладывает большие вложения в непрерывную подготовку кадров, обучение и переобу-

чение, а прибыль получает, - он накапливает задолженность перед коллективом в решении их насущных социальных проблем. И он должен чаще выдавать людям их «бонусы».

Такую задолженность перед коллективами всех промышленных предприятий (и перед каждым в отдельности) в период СССР имело уже все государство и советская власть в целом, принудившие новой идеологией социализма всем жить как в едином строю, но при этом под влиянием глобальных вмешательств извне не имевшие возможности главной задачей поставить светлое будущее народа уже сегодня, сей же час, перенаправив его лишь в будущее, отчего народ, вздохнув, взялся за обустройство своего дома самостоятельно. Сила исторического общесоциологического Закона нового социалистического общества, просчитывая в потенциале энергии нового общества все должные возникнуть в данных условиях специфические социально-трудовые явления, рождала в недрах трудящихся масс новый язык смыслов и понятий, устойчивых выражений, ускорявших фактор взаимопонимания и решения всех ставящихся по ходу жизни задач и проблем.

Наш труд «Энергия социализма: 100 лет генерации Труда» это также помощь свыше, позволяющая с помощью патриотических смыслов и понятий быстрее донести до людей то, что может пригодиться молодым наставникам в регионах России.

Так, - повторяем, - в советской эпохе данный ресурс Энергии Социализма в СССР – ресурс части этой энергии для производства и части этой энергии для соцкультбыта в рамках того же производства и создал устойчивость главного Закона советского образца. Закона того исторического потенциала, когда многие работники имели помимо основной профессии жизненный опыт либо другие специальности что-либо производить, строить, транспортировать, следить за сельским подсобным хозяйством, ухаживать, обустраивать, покрывать кровлями, выкладывать кирпичом и бутовым камнем, копать шахты и добывать сырье, стирать, кроить, обшивать, обучать, воспитывать, следить за малыми детьми, лечить и так далее, и так далее. Потенциал, в котором имелось и многое другое, как привычка обустраивать малую родину возле фабрик и заводов, шахт, крупных портов, районов лесозаготовок и другого, связанного с производственной логистикой, а также строить «всем миром», с помощью женщин, детей и стариков, позволил поднимать рабочие кварталы, поселки и города даже без дотаций государства. Повторяем - на том дополнительном резерве, во-первых, что ради цели в производстве дополнительно и эффективно экономили на сырье, материалах и времени, и на том, во-вторых, - что каждый использовал умение в своей профессии, специальности, которые приобрел до поступления на данное предприятие, но стал здесь работать в ином качестве, держа прошлый опыт в резерве, пока не пригодится.

Этот человеческий ресурс в любом человеке всегда должен иметь в виду любой наставник, любой руководитель-наставник, чтобы всегда иметь «под рукой» то, что может быстро сблизить его с подопечным или целыми аудиториями. Он всегда выкажет и выскажет свое уважение человеку, и здесь протягивается нить взаимопонимания, амбиции решения дополнительных целей, рождаются мечты, новые методы решения задач общими коллективными силами, умножающими экономический и духовно-нравственный эффект.

В рамках ВОО «Трудовая доблесть России» не первый год намечается реализация программы вовлечения членов региональных отделений, наставников, в процесс производственных отношений в своих городах, в глубинках регионов, с тем, чтобы, как говорится, по полной включить ресурс налажки контактов с коллективами промышленных предприятий и организаций. То есть ресурс взаимопонимания, взаимоподдержки и дружбы.

В книге Организации «С отечеством возвысимся трудом» озвучены тезисы с десятка курсов-семинаров, должных улучшать ситуации для «экономики» любого цеха, отдачи любого производственного отдела, а также их общественных организаций, начиная от работников и кадровой и психологической служб и кончая юридической службой и аппаратом управления высших звеньев.

Для каждой из служб производственного коллектива должна существовать своя полезная образовательная метода. Одной из главных нашего курса зиждется на познании правды и истины о социально-трудовых явлениях предшествующих поколений в условиях СССР. Именно – на советских явлениях в сфере общего неизменяемого алгоритма жизни в советской эпохе строятся факторы правды и истины. Но не бесконечных фактах и событиях вне сферы данного алгоритма, поскольку все, что не имеет ограниченных рамок можно объяснить правдой и истиной только в сфере теории допуска домыслов и теории вероятностей. Так, если событием стала установка в центре городской площади памятника местному герою, то это событие может почти в точности повториться лишь тогда, если после сноса памятника однажды его установят вновь. Опыт, эксперимент, как говорится, – налицо! Но явлением здесь будет не периодическая замена памятника, а события, которые можно перечислить, которые всегда и одинаково происходят при установке всех памятников; явлением является и периодическая их реставрация, в . ч. с транспортировкой в какие-то цеха для обновления, что неизбежно всегда и повсюду для любых памятников в любых городах. И если это, скажем условно, проявление составляющих общесоциологического закона общества, то выборочная реставрация памятников, с установкой – а остальные пусть хоть все разрушатся и вовсе исчезнут (например, памятники Марксу и Ленину) – это, скорее, из области исторического закона общества: здесь работают свои специфические механизмы исторической социально-политической эпохи.

В данном издании мы указываем на ряд методов, которые, предполагая, могли бы привести к улучшению работы на современных предприятиях, если бы они взяли на вооружение лучшее из практики управления эпохи СССР.

Для этого мы используем «Труд руководителя», служивший некогда настольной книгой» любого ответственного советского управленца и практика. Хотя многие из таковых в Советском Союзе могли и не знакомиться с данным трудом, потому что в жизни и без всяких «подсказок» руководствовались твердыми морально-нравственными установками и поэтому почти никогда всерьез не ошибались. Пропаганда звенела чуть ли не с каждого утюга, и была настолько изощрена и в то же время изящна, что не настораживала и тем более не отвращала, но, напротив, была по душе подавляющему большинству граждан СССР, а хорошим руководителям была и удобна тем, что им почти ничего нового не говорила. Они о своем времени понимали все. Словом, многие ученые, вовлеченные в составление учебников для руководителей, могли здесь увидеть свою главную заслугу не в каких-либо научных открытиях, которых, по сути, не свершилось (кроме как, безусловно, - в непревзойденной систематизации важнейших знаний), а в том, чтобы привести в порядок то, что открывала сама жизнь, отношения «верхов» и «низов», и то, что в этих отношениях – рождение микроявлений, фактов, событий, исторических явлений и процессов. Они, - закрепляем материал, - формировали и общесоциологические, и исторические законы. Единственно, что о вызванных всеми этими социально-психологическими микроэлементами закономерностях и законах эпохи вслух говорить было не принято, так как все идеологи эпохи были сутью от ее сути. И мы озвучиваем это только сейчас, когда прежняя эпоха исчезла.

Если в СССР во второй половине его жизни и оставались недовольные советской властью, то их было не много; и они чем-то напоминали тех, кто сегодня во время Специальной военной операции проявляет свою не патриотическую, а невесть какую сущность. Хотя среди даже таких есть глубоко погрязшие в свои глубокие психотипические состояния люди. И всех мерить одной меркой, конечно же, нельзя.

Да, «Труд руководителя» - это, разумеется, весьма специфический наставнический и некогда достаточно идеологический источник, учитывая, что ныне в России единой на всех официальной идеологии, кроме прав и обязанностей гражданина стоять на платформе Патрио-

тизма, покуда, как бы, не имеется. Тем более, что мы берем из советского источника и используем не мелкие цитаты, а весьма значительные цитаты. Отдельные страницы содержат даже очень большие куски фрагментов источника. Нами взята относительно малая часть из данного руководства наставникам, руководителям, и это в нашем изложении звучит как своеобразные тезисы. А все вместе с выражением наших позиций и оценок, идеологии, если хотите, - может сойти и за манифест.

Цитаты в нашем изложении состоят из выкладок ученых и цитат партийных форумов, и отделять одни от других мы посчитали не имеющим смысла, потому что в данном случае указываем на единство постановки задачи партией и постановки рекомендаций руководителям со стороны многих серьезных ученых, которые выполняли тот же партийно-государственный заказ. Разумеется, исходя из самых серьезных и обоснованных потребностей в нем самого общества.

«Труд руководителя. Для руководящих управленческих кадров» (составителя Г.Х. Попова, с редакционной коллегией в лице В. Г. Афанасьева, Д. М. Гвишиани, В. Н. Лисицына, Г. Х. Попова, «Экономика», М., 1977; объемом в 360 стр.) являлся настолько серьезным наставническим пособием для руководителей любых звеньев, что мы без скромности признаем: в нашей методической книге, благодаря аналитике о столь весомом историческом вторичном источнике – обеспечена самая твердая опора на достойные мысли и теоретические наработки, которым высоко нравственные ученые посвящали целые жизни. Безусловно, это тот серьезный материал, который проявляется только однажды в конкретных исторических условиях в своей эпохе. Но научные открытия, когда они видны в ознакомлении и в анализе, не терпят сослагательных наклонений в отношении правды и истин своей эпохи. Только если что-то в них и кажется устаревшим, то им, как и стареющим заслуженным людям, ушедшим на покой, мы должны кланяться с почтением, уважением и признанием! И как слова добрых ветеранов, образцов и героев своей эпохи служат нам добрым назиданием, так и добрые цитаты значительных ученых советского времени должны, так или иначе, быть приторочены к седлу в сегодняшних реалиях гонки в не до конца ведомое завтра. Ведь не станем даже мы отрицать, что многое нам дорого также и с царских времен, в том числе любые учения древних философов, писателей, социологов и историков, которые, как минимум, несли в себе надежду быть правильно понятыми современниками и последующими поколениями, их потомками.

2. Недоработки прошлого – опыт, который следует преподавать!

(Слово Председателя ВОО «Трудовая доблесть России»,
Героя Социалистического Труда, Заслуженного строителя России А. Г. Лёвина)

Один из наших добрых соратников Герой Социалистического Труда Б. Л. Ванников весьма прозорливо заметил: «Ошибки – это тот же опыт, который следует изучать, как изучают историю». И это верно. Не случайно, чтобы в чем-то глубоко разобраться, надо тщательно и умело рассмотреть проблему с разных сторон, то есть видеть во всем и свои плюсы, и минусы. Ибо если бы не имелось минусов в жизни, не имелось бы практики обучения добру и добрым примерам. Но дело в жизни именно таким образом и обстоит.

Как мне видится, раздел, посвященный ознакомлению с историями предприятий и с методикой использования полученных о них знаний - есть одновременно попытка составления литературного источника новых исторических реалий, времени дефицита добрых наставнических патриотических изданий, в т. ч. в форме Словаря-Энциклопедии. А именно в той форме, в которой кажущимися навсегда устаревшими издания, если расчленять их содержание на мини фрагменты, становятся более предпочтительными для изучения. Соглашусь с тем, что этой формы потребовали те современные читатели, которые отвыкли читать книги, боль-

шие куски литературы, и их взор охотней ловит из общей реки информации то, что фрагментарно, словари, энциклопедии и другие справочники. Об этом сегодня свидетельствуют знаменитости книжно-издательского дела.

Весь материал по теме труда руководителя, руководителя-наставника несет в себе полезный опыт прошлого для реалий сегодняшнего дня. При этом мы, пока еще, не беремся за составление словарного пособия по истории современной эпохи 1991 - 2023 годов, поскольку это, полагаем, задача для тех исследователей, кто в этот исторический период добросовестно «варился» во множестве нюансов капитализма российского образца, досконально владеет языком смыслов и понятий эпохи рынка и бизнеса, капиталистического предпринимательства. Хотя, несомненно, в историю России и преемственности поколений 1991–2022 годов входит много своих замечательных и выдающихся свершений - всего российского народа со всеми его патриотическими народнохозяйственными институтами. В ряду этого хорошего, позитивного – есть и работа общественных организаций, их работа в области наставнической деятельности, воспитание с сохранением почтения к лучшему опыту прошлого, и привитием смелости говорить обо добром и мудром, в т. ч. касающегося советского периода, как о добром и мудром.

Если весь наш наставнический труд целиком это свод назиданий с учетом доброго опыта прошлого в СССР и трех прожитых десятилетий в постсоветское время, признаем, что старый источник «Труд руководителя» – воистину кладезь мудростей! Важно передать знания молодежи именно теми людьми, тем человеком, которые в свое время пользовались методичкой «Труд руководителя». Все мы, старейшие ветераны труда, точнее других со знанием дела можем сказать, что для современной ситуации остается главным, а что становится второстепенным или вовсе устаревшим. Важно пробуждать интерес у современных руководителей и к старым печатным изданиям, хотя бы, потому, что новых аналогичных им сегодня не существует, а если они и появятся, - возвышающих Коллективный Труд и любовь к Человеку Труд, - то в таких условиях, когда вновь станет актуальным множество забытых патриотических тезисов из старых советских источников и новых работ-признаний о воистину доблестном и благородном, самоотверженном и высоко нравственном труде советского народа. Поэтому вполне логично пробовать пользоваться таковыми источниками забытых и полузабытых знаний во все времена, включая сегодня.

Да, сегодня все иначе, чем прежде, главенствуют иные подходы, но если сблизить позиции на принципах любви к Родине всеобщего полезного труда, то старое забытое становится весьма годным для анализа, переработки и использования, чтобы не изобретать велосипедов там, где они есть. Таких материалов советского времени, этих бесценных источников сохранены еще целые архивы, как и в нашем Музейном центре Организации, с сохранением истории образцового предприятия города Москвы «Союзметростпецстрой», и в нашей библиотеке. А в совокупности сохраненных старых книг о привитии любви к труду и с концепциями для руководящих управленческих кадров в России можно, гипотетически, собрать и на целую новую государственную библиотеку. Тем более, что в научно-исследовательских структурах, НИИ – в их библиотеках остаются многие миллионы экземпляров специфической научно-технической, «народнохозяйственной» литературы, которую не посмели уничтожить даже те, кто разорял память о старой Родине, разукомплектовывал и увозил на свалки архивы и библиотеки по всей стране – от скромных библиотек-читален деревень до больших библиотек сел, городов и регионов. Во вступлениях этих книг и заключениях имеется очень много патриотического наставнического материала.

Мы в своей библиотеке оставили много полезных книг, в том числе данный «Труд руководителя», которым когда-то пользовался лично я сам, управляющий «Союзметростпецстроя» - и в течение десятилетий. Книжка была очень полезная. С позиции сегодняшнего дня можно особо отметить в ней, как ее особенное достоинство: будто основной ее целью было указать, что и в разгар успехов СССР, в ту «брежневскую» эпоху, правительство и народ, рядовые гражд-

дане страны и руководители разных рангов, ученые, институты пропаганды и повышения квалификации – все они постоянно работали над преобразованиями уже проверенных на деле и эффективно работавших народнохозяйственных программ. То есть, тезис «марксизм не догма. А руководство к действию» - воплощался на практике. Все, словно, заставляли себя искать недостатки, ошибки и указывать на ошибки в делах, в общем, спокойно чувствовавшей себя страны многих десятков миллионов самоотверженных людей труда. Даже путь успехов КПСС не желали фиксировать как догму, нечто устоявшееся и неизменное. Да, представьте, партия указывала на свои ошибки и недостатки даже в таких вещах, как «Труд руководителя», печатавшийся тиражами по 120 тысяч экземпляров и перепечатывавшийся неоднократно, - для стоявших у руля управления трудовыми коллективами.

В использовании данного источника важно, несомненно, увидеть, что общего между капитализмом и социализмом, что из старого можно использовать в новом времени. Содержание источника может служить не лишним ликбезом даже по идеологическим вопросам. Созданный на основе материалов этой книги современный наставнический труд представляется актуальным, как минимум, тем, что ясно и определенно указывает, чему именно учили самих руководителей советского времени, и чему должны были учить они подчиненных. Эти знания позволяют судить о них наиболее верно, судить вообще о системе советского строя, о приоритетах органов советской власти. О том, что стоявшие у руля власти лица государственных учреждений были отнюдь не глупее тех, что управляют их своих учреждений в Российской Федерации сегодня. Все дело в конкретных исторических условиях. Каждый мудрый руководитель, чем бы ни руководствовался по убеждениям и по духовным потребностям, рано или поздно примет сторону подавляющего большинства народа, его чаяний, и всегда в переломные моменты исторического развития переменится сам. Мы все видим, как все ближе принимает чаяния народа Президент Российской Федерации В. В. Путин, хотя бы, возможно, и желал бы проводить государственную политику, которая тем мудрее, чем она менее революционная, более долгосрочная, неспешная, как у мудрецов соседнего Китая, где не последнее дело ждать, когда что-то у врага разладится само собой и временами радоваться этой неизменно срабатывающей практикой. Этой мудрости на два десятилетия хватило, чтобы свершить много своих добрых дел. Однако наступают моменты в истории, когда приходит момент глубинного подсознательного восстания, недовольства масс слишком затяжными реформами, несущими наряду с положительными результатами, и разрушение веры в могущество своей державы. Из таких негативных бедственных факторов стало многолетний террор над жителями Донбасса, все более углубляющаяся тенденция принижения значения и даже унижения русского мира. Как и в годы Великой Отечественной войны народ объединился, прощая все ошибки своим властям, чтобы победить; так и сегодня народ объединяется вокруг своего правительства, прощая, что до сих пор не искоренена коррупция, работа русофобских агентств в стране, веря, потому что народ верит, что - победит.

Это все очень тесно связано с вопросами отношения к капитализму и социализму, свойствам жизни своего народа в одной и другой системах, будущего народа. В одних условиях требуется одна система, в других другая. В любом случае отказываться от наработанного десятилетиями доброго опыта – это неразумно. Наша задача, задача общественных организаций, словно бы, лишний раз указать органам власти на настроения в общественной среде. Свойства советников, окружающих правителей разных стран, таково, что они никогда не доложат до конца правдивой истории жизни; да и свойство народа всегда таково, что при встречах с руководителями страны он выражает им лишь свое уважение и свои благодарности, словно бы, стесняясь говорить о том, что беспокоит буквально каждую душу и каждое сердце.

В этих обстоятельствах любая общественная организация должна выполнять свою работу, заключающуюся, в т. ч. в передаче наказов народных масс к вышестоящим органам власти о их настроениях и думам. Сумма этих сведений от различных организаций особым

энергетическим образом воздействует на принятие решений центральными органами власти. Если бы не так, терялся бы смысл общественных объединений, они выполняли бы, в основном, функции клубов по интересам с весьма узким кругозором в их деятельности. Благодаря этому социальному закону общества общество прислушивается к своим руководителям, а те выполняют свои обязательства по отношению к подчиненным: та и другая стороны, как социально-трудовые стороны, выбирающие свои стези в жизни, для каждой из них оптимальные, убеждены, что тем самым живут в условиях справедливого общества.

Между тем у каждой крупной общественной организации имеется определенная четкая функция. Причем, в разные исторические периоды приоритетность ее деятельности несколько смещается, поскольку, в конце концов, выполняются главные задачи. И наиболее главным становится достижение новых целей. Имеется своя роль в обществе и у нашей ВОО «Трудовая доблесть России». Ее главная повестка, как и повестка схожих общественных объединений и движений в стране, хотя и объединяла сразу множество проблем, все же, менялась. – От возврата Героям Труда и всем заслуженным кавалерам государственных наград заслуженного статуса, пошатнувшегося в «ельцинскую» эпоху, от возвращения в арсенал наград за труд звания Героя Труда Российской Федерации до признания величайших заслуг Городов трудовой доблести, до наставнической установки со стороны Президента В. В. Путина всем общественным объединениям добиваться серьезного влияния в сфере решения насущных российских проблем – и в центральных городах, и в регионах. В том числе, добиваться диалога с местными органами власти, помогать Правительству в решении общества его социально-экономических и морально-нравственных проблем.

Под воздействием аргументов общественных организаций, объединяющих в себе и бывших министров, и ученых, и видных организаторов производства, и авторов научных тем, а также писателей, артистов, да и политологов тоже, постепенно меняется настроение людей у верхушки пирамиды управления страной. Мы уверены, что многие мудрые руководители рассматривают не только аналитические доклады своих разведок, но и материалы общественных организаций, особенно же по своему статусу являющимися защитниками интересов тех, кто своим героическим и самоотверженным трудом – а таких были десятки миллионов человек, - заслужили право голоса, в т. ч. через своих представителей в общественных объединениях страны.

Повторим: взятый за разработку членами Организации исторический материал «Труд руководителя» - это уникальнейший учебно-методический материал советского времени, в котором отражено и чаяние власти, и чаяние людей, желающих добросовестного карьерного роста. Этот рост в советское время под влиянием самоотверженности и патриотического идеологического самосознания включал в себя компоненту от всей души послужить народу: всеми теми ресурсами, которые заложили в него природа, история народа и новейшие социальные задачи.

Подобные труды были великолепными образцами учебных пособий, ликбеза, университета. Главы таких книг воистину напоминали главы научных диссертаций. И писали такие книги составами многих признанных ученых – экономистов, психологов, политологов и иных. Но главная «научная новизна» таких пособий, повторимся, была не в, собственно, научных открытиях, а в обобщении проявлявшихся в обществе закономерностей и законов и выдаче наблюдений как рекомендаций оптимального ведения дел в сфере объекта и предмета исследований.

С первого – уже повторного спустя много лет - знакомства с «Трудом руководителя» было искушение вновь пройти буквально по всем его главам, разделам и подразделам, - а это несколько десятков важнейших тем, - и тщательно проанализировать каждую тему. Такая задача, исполненная полностью и в совершенстве, на деле была бы под силу лишь новому составу ученых. Авторы нашей организации постарались, с одной стороны, охватить весь этот

источник, и, с другой, следовать логике рассмотрения наиболее актуальных сегодняшних проблем и задач. И потому лишь только то, что могло бы найти отклик для современного сознания, и предложено нашему главному современному читателю. Этот главный читатель – современный руководитель-наставник, инженер-наставник, производственник, строитель, ученый, деятель общественного объединения. И это читатель – из многочисленного состава представителей органов власти. В независимости от рангов и профессий, надеемся, каждый для себя воспримет из этого материала что-то полезное. И это, дай Бог, также может повлиять на улучшение жизни в стране в ее сегодня и в будущем.

Пусть какие-то страницы напоминают попытки лекций-ликбеза (ликвидации безграмотности), но если что-то это и напоминает, то потому, что на самом деле нами ставилась задача предъявить из данного старого пособия, перерабатывая его своими тезисами, что-то стоящее внимания, факты истории, политологии, факты ощущения жизни наших отцов и матерей, жизни их собственных родителей.

Недостаток ли это или заслуга, извлечь из книги в 360 страниц нового полезного материала на несколько десятков страниц, где добрая часть наши мысли и тезисы, судить читателю. Но авторы сделали то, что должны были сделать. Позиция ВОО «Трудовая доблесть России» - наработать новые методы и методики развития наставничества в современной Российской Федерации. Это всегда делалось и делается с опытом достижений людей труда советской эпохи, передающих свои знания и навыки самоотверженного труда всем идущим на смену новым задорным поколениям.

3. «Труд инженера-наставника» - адаптированный актуальный словарно-энциклопедический источник знаний

(Слово редколлегии новой аналитики советского «Труда руководителя»
сотрудников Музейного центра деятельности
ВОО «Трудовая доблесть России» А. Г. Лёвина)

Данный раздел книги – это методическое пособие, как работать со старыми советскими источниками, которые до сих пор вызывают огромный интерес; а многие устаревшие методические материалы при ознакомлении с ними кому-то могут показаться столь содержательными и научными, столь интересными и совершенными, что не удивишься при виде, как возникнет искушение взять их как руководства к действию в современной обстановке. То, что это в идеале невозможно, но что необходимо сберечь и оценить по достоинству, как бесценный клад «мудростей» своих конкретных эпох к назиданию современников – и указывает данный наставнический труд, который автор посвящает коллективу ВОО «Трудовая доблесть России».

Да, это посвящение деятельности нашей Организации и является наставническим пособием как для ее членов, так и вообще для всех общественных объединений и наставников страны. Все содержание материала указывает, что наставнической может считаться любая работа, которая подается в форме осмысления печатного либо рукописного патриотического источника, освещения содержания архивных материалов, книг, номеров подшивки газет, мемуаров, музейных экспонатов, методической литературы прошлых и современных эпох и даже тезисов научных рефератов и диссертаций по разнообразным эпохам и вскрытию в них социально-трудовых закономерностей и законов. Кстати, автором обосновывается возможность работы над вскрытием общесоциологических и исторических законов на основе аналитического подхода к многообразным видам источников знаний о прошлом и настоящем. И при этом даны десятки аналитических обоснований своих попыток вскрытия, согласно автор-

ской гипотезе, основного закона советской эпохи – Закона исторического потенциала советских промышленных предприятий (предприятий СССР).

Автор использовал для убедительности научной правомерности своих тезисов и материалы общественных организаций, конкретно Всероссийской организации Героев, Лауреатов Государственных премий и Кавалеров Государственных наград «Трудовая доблесть России». И очень успешно. Что с особенной силой продемонстрировал изданный в Организации двухтомный капитальный труд «Словарь-гlossарий устойчивых выражений, смыслов и понятий социально-трудовых явлений эпохи СССР», снабженный мощным наставнически-методическим материалом. Уже лишь один этот материал с рядом наставнических книг Организации, созданных в партнерском содружестве, мог бы стать методическим базисом общероссийского Семинара - «университета наставнических знаний» в рамках Организации, если бы таковой научный центр преподавания для представителей организаций со всей страны удалось когда-нибудь да создать. Следующим капитальным просветительско-наставническим изданием Организации стала вышедшая в свет в значительной степени источниковедческий труд «Величие личности труда». Посвящение методико-методологического материала с главной темой повторного использования опубликованных исторических источников значительно обогащает арсенал наставнических методик Организации и, возможно, приближает указанную мечту об ее общероссийском наставническом семинаре к реальности. Таким образом, сбор в стенах ВОО «Трудовая доблесть России» материалов для наставнического курса-семинара, где основополагающий источник – пример деятельности героических людей труда в героические эпохи Родины – это уже почти что наша программа. Нам удалось сформировать Музейный центр деятельности ВОО «Трудовая доблесть России» А. Г. Лёвина, и создание новых «школ» представляется нам задачей вполне посильной. Но, конечно, для этого потребовалось бы привлечь к работе другие научные наставнические силы наших ассоциированных членов, в первую очередь вузов, например, как московский Университет труда и социальных отношений и другие.

Тесное деловое сотрудничество с некоммерческим Общественным учреждением «Академия истории труда и промышленности», возглавляемом А. В. Маниным, стало возможно потому, что все его наработки основаны на изучении многих десятков историй промышленных предприятий в разных регионах страны, написании многих трудовых летописей, участии в писательских и исторических организациях. А также его интересе к вскрытию потенциала различных, в т. ч. в словарно-энциклопедическом обобщении, документальных и литературных источников. Прежде всего, это трудовые летописи заводов и фабрик, включая их сотрудничество с НИИ, материалы деятельности ВОО «Трудовая доблесть России» и другие.

Советская книга «Труд руководителя» также не обошла его внимания, правда, с рекомендации руководителя Организации А. Г. Лёвина, когда-то пользовавшегося этим трудом, занимая посты руководителя в Управлении «Союзметростпецстрой» в том числе десятилетия возглавляя его. Алексей Гаврилович рекомендовал наименовать данное новое методическое пособие «Труд инженера-наставника» для всех руководителей-наставников Российской Федерации. Для тех руководителей и инженеров любых отраслей, которые помимо профессиональной деятельности ведут в своих структурах - коллективах и корпоративах определенную педагогически-воспитательную работу.

Сразу попытаемся проанализировать, чем еще руководствовались авторы названия «Труд инженера-наставника». Нынешняя система образования предоставляет «рынку» услуг и производственной деятельности общего народного хозяйства несравненно больше «инженерных» кадров, чем профессионально обученных «рабочих». Вместе с тем выпускников вузов и колледжей трудно всех назвать «руководителями», хотя бы полученные ими дипломы указывают, что они, как бы, вправе управлять коллективами. На самом деле подавляющее большинство

из них без определенного опыта руководством способны, в лучшем случае, управлять сферой деятельности лишь на своих конкретных рабочих местах.

Однако приобретаемый опыт превращает любого специалиста, начинающего управлять процессами в коллективе, в управленца-инженера. Это касается и научных, и офисных работников, а также работников промышленного производства, строительства и других отраслей. Даже педагог средней школы и преподаватель вуза, ученые, писатели, врачи, а также художники, скульпторы, творческие работники сельских ферм, лесных хозяйств, рыбных промыслов и другие являются инженерами знаний, инженерами человеческих душ, инженерами целителями, инженерами изобразительных искусств, инженерами аграрных решений, инженерами биологами, инженерами промысловиками и т. п. И это в большой степени от того, что в любых сферах жизнедеятельности ныне используются различные алгоритмы компьютеров и прочего оборудования специализированного и широкого назначения.

Главным в данном методическом пособии по обучению наиболее верному, с морально-этической точки зрения, стилю руководства в современных условиях остается, в принципе, все остающееся неизменным в любых социальных эпохах. Это, во-первых, – использование опыта других людей, обобщенный, в том числе, в устанавливаемых правилах в любых сферах деятельности, в общих руководствах организационными процессами и в точных инструкциях выполнения конкретных обязательств. И, во-вторых, – использование собственного опыта жизни, уважение к достижениям предков вместе с профессиональными наработками и новыми идеями с их потенциалом быть реализованными на практике.

Со своей стороны, авторы данного просветительского материала «Труд инженера-наставника» опирались, несомненно, на опыт предшественников, хотя бы какой-то передовой опыт прошлого ныне и утерял свои главные позитивные основы. Методы сравнительного, исторического анализа, количественно-качественных оценок и другие, способствовавшие продвижению к цели в данном труде, позволяют извлекать истины к пользе сегодняшнего дня как из остающегося актуальным, так и «отжившего» опыта аналитиков и практиков социально-трудовых категорий жизни.

Теперь попытаемся сказать слово о научном контексте всех последних наставнических изданий Организации, в т. ч. о том, что позволяет автору, А. В. Манину (при поддержке автора многих своих наставнических методик А. Г. Лёвина) так смело трактовать все свои тезисы, как методики и даже методологию. А именно, во-первых, о его источниковедческом подходе, где он, историк, словно профессиональный источниковед раз за разом надиктовывает самому себе важность разнообразных документальных исторических материалов, словно бы, скрытых от внимательного взгляда писателей, историков, социологов, наставников всех сфер – педагогической и производственной. И, во-вторых, об авторских попытках на основе вскрытых исторических явлений и закономерностей обосновать заявленный им, как им открытый, главный закон социализма советского типа – Закон исторического потенциала советского промышленного предприятия (предприятия СССР) – производство и воспроизводство, наряду с выпуском продукции социально-бытовой сферы, социально-бытовой инфраструктуры, в т. ч. без государственных дотаций. Это формировало градообразующую парадигму социализма, где чем больше строилось промышленных предприятий, тем больше зарождалось рабочих районов и городов. И еще – развитие каждого предприятия в стране являло собой микромодель развития всего трудового общества страны в атмосфере, словно бы, никогда нескончаемой диктатуры пролетариата, где «низы» выполняли все идеализированные послы верхов с пониманием и даже с энтузиазмом, но лишь в той мере, в какой физически могли их выполнять. Осознавая это, власть предрежащие не мешали народу развивать страну в этой парадигме, будто чувствуя за всем этим – проявление действия могучего, бесперебойно работающего Закона социализма

в СССР. Мы понимаем это примерно данным образом. Об этом автором говорится неоднократно.

Итак, не отходя от анализа темы «труда инженера-наставника», резюмируем следующее. Чтобы не изобретать для анализа схему и алгоритм общих составляющих труда руководителя нашей Родины (руководящего инженерного и иного труда как такового), авторы воспользовались списком содержания «Труда руководителя», в прошлом подготовленного с участием большого ряда научных работников под руководством Научного Совета Академии наук СССР и Центра проблем управления общественным производством при Московском государственном университете им. М. В. Ломоносова. Согласно списку содержания были проанализированы различные пункты общего руководства, этого капитального для своего времени, издания. Его целью определялось следующее: «Принимая во внимание творческий характер труда руководителя, чрезвычайно важно привить ему навыки активного самостоятельного подхода к организации своего труда. При выработке таких навыков надо уметь творчески использовать общие правила. Одновременно, - подчеркивается далее, - необходим учет индивидуальных особенностей руководителя, особенностей ситуации, специфики объекта руководства и т. д. Поэтому руководителей целесообразно ознакомить не только с общими принципами, но и с конкретным опытом руководства».

В Советское время, при том, что действовал жесткий централизованный контроль над работой руководителей, издавалась огромная масса литературы в помощь специалистам разных звеньев профессиональной и, так называемой, «общественной» деятельности, включающей в себя добровольно взятые нагрузки выполнения работы без оплаты за этот труд. Не случайно в дополнение к изданию «Труд руководителя» выпускался сборник «Конкретные ситуации», где помимо хрестоматийного материала об опыте работы руководителей, рассказывалось и о том, что и как происходило в процессе их творческой деятельности с ними и вокруг них.

В современный период в деятельности ВОО «Трудовая доблесть России» была сделана, на наш взгляд, удачная попытка создания капитального двухтомного словаря советских смыслов и понятий, которые отражают тысячи и тысячи, теперь уже ставших историческими /гlossарий/, социально-трудовых явлений жизни, включая многообразные ситуации, в водовороте которых жила вся жизнь общества.

Почти все изменилось с советского времени до наших дней, в том числе и социально-трудовые явления, и ситуации, которые не могут быть повторены в современных условиях, потому что в нашу жизнь ворвались иные социально-экономические и морально-нравственные законы совершенно обновленной эпохи. Даже простая ситуация, когда руководитель предприятия или организации открывает дверь, за которой проходит процесс деятельности коллектива, это уже иная ситуация, нежели она была при советском строе. Потому что, - как так же подчеркивает автор, - готовясь переступить порог, современный руководитель, а также и встречающий руководителя коллектив, сознательно и подсознательно руководствуются иными мотивами и мотивациями, стимулами и стимулированиями. Между ними сегодня нет стержня общей жесткой и принципиальной идеологии, на которой базируется, как на фундаменте, здание, остов всех задач. И нет фактора обязательности выполнения каждым членом трудового сообщества, помимо основных задач, также и дополнительной нагрузки общественной задачи и ее решения, как второй основной или равной первой.

Эти два принципиальных фактора, их общая парадигма, позволяли советскому строю помимо производства и воспроизводства необходимой продукции для страны одновременно, т. е. параллельно, производить и воспроизводить социально-бытовую сферу. И это стало законом реальной практики, хотя бы этот эффект вовсе и не закладывался в производственные программы, помимо случаев больших реконструкций, объективно включающих пункты преобразования и строительства дополнительно социально-бытовых объектов. Получать ресурсы

от скрытых резервов на улучшение социально-культурной жизни даже и без дотаций государства позволяла энергия самоотверженного труда. Реальность такой практики, по большому счету, и определила модель и конструкцию социализма советского образца. Такой обстановки в капиталистическом обществе существовать объективно быть не может.

Поэтому все, что бы ни делали современные руководители и их коллективы, имеют лишь относительное сходство с тем, на что опирались авторы книги «Труд руководителя»; и, тем не менее, именно эта книга советского времени послужила отправной точкой для написания новой методологической и методической работы ВОО «Трудовая доблесть России» «Труд инженера-наставника».

Методология, то есть научная часть данного издания, заключена в переосмыслении всех без исключения пунктов, к чему, как к панацее, призывала руководителей советская наставнически-педагогическая идеологическая школа. Это авторами делается с опорой на приобретенный руководителями и коллективами Российской Федерации новый опыт, приобретаемый в течение свыше 30 лет после распада Союза. Методика же в таком случае состоит в простейшем: опора в принятии любых решений на высоко нравственные основы, что являлось отправным пунктом и в прошлом, но с учетом совершенно иных социально-экономических и вне тоталитарных идеологических факторов современности.

Даже в деятельности самых патриотичных общественных организаций, которые желали бы оставить из прошлого лучший опыт и лучшие морально-нравственные приобретения, остается совершенно мало сходства их методов работы с теми, которые использовались в СССР.

Работа «Труд инженера-наставника» по замыслу ее авторов призвана приоткрыть новые истины для людей творческого самоотверженного труда, которые в современных обстоятельствах могут чувствовать себя в растерянности, не до конца понимая – так являются ли высоко-нравственными действия современных наставников, инженеров-руководителей, если в своей жизни они должны смириться с капиталистическим устройством общества вне идеологии возвышения ценности коллективной самоотверженной деятельности, где уже ни от кого не требуется обязательного выполнения дополнительных, неоплачиваемых за «резервный труд», работ?

Как сказано, эта неоплачиваемость дополнительного «общественного» труда служила гарантией человеку труда иметь стопроцентный необходимый минимум социально-культурных благ. При этом, профессиональный труд и труд общественный имели относительно равный авторитет. Вспомним, Шурочку из кинофильма «Служебный роман», которая, числясь в бухгалтерии, вела большую общественную работу, даже почти позабыв, где ее настоящее рабочее место. Советское искусство продемонстрировало множество других персонажей-общественников, вызывающих своим рвением общественной деятельности улыбки, юмор, сатиру, сарказм. Но многие, многие миллионы людей, в немыслимо огромном круговороте жизни с сотнями и тысячами ситуаций, всю жизнь выполняли какие-либо общественные поручения, добровольно-принудительным образом (но при этом, все же, более добровольным, чем принудительным) брали на себя общественные нагрузки, не говоря об обязательствах социалистического соревнования, участия в рационализации всего и вся вокруг, часто без денежной выплаты за творческий социальный и технический труд.

К счастью, как видим, существуют методологии и методики, которые способны привести многообразие жизненных ситуаций, социально-трудовых явлений жизни, и даже повторяющихся социальных событий, к некоему общему знаменателю.

Все мы, кто имеет какое-либо отношение к созданию данного научно-методического труда, предлагаем читателям ознакомиться с данной книгой, для того, чтобы занимаясь общественно-полезной деятельностью, иметь точное и трезвое понимание в каком обществе мы живем и как в этом обществе наиболее целесообразно смотреть на окружающий мир, чтобы

чувствовать себя как можно более счастливыми людьми, более грамотными и умелыми наставниками, инженерами-руководителями в сфере любого профессионального труда.

Только такие крупные общественные организации, как Всероссийская организация Героев, Кавалеров Государственных наград и Лауреатов Государственных премий, являющихся коллективами образцов труда и пропагандистов образцового труда, имеют право легитимировать свои наставнические книги, как пособия для граждан Российской Федерации. В этом смысле мы поздравляем авторов данного труда, потому что им выпали большая честь и большой успех – представлять свои тезисы вместе с такой значительной авторитетной организацией страны! И вместе с тем мы выражаем авторам свою признательность и благодарность. Они очень точно выдерживают грань, где может ссылаться на авторитет Организации, а где это вовсе неуместно. В Организации живут не только с ощущением своей исключительной роли среди других организаций страны, здесь всегда рады, когда эта роль служит благородным целям, и особенно, когда соратники-партнеры опираются на факты истории и исторические источники, которые создавали участники и свидетели событий эпох.

Свыше 20 лет активной работы ВОО «Трудовая доблесть России» в сложнейших условиях отстаивания прав Героев Социалистического Труда, образцов труда, людей трудовой доблести, всех людей труда, а также и пропаганды ценностей самоотверженного труда ради укрепления могущества Родины, позволяют использовать схематичность взглядов на труд руководителя в прошлом для указания на его историческое преобразование в настоящем. Здесь хорошо понимают, что перед авторами раздела «Труд инженера-наставника» не стоит задача буквально разбирать пункты советской книги «Труд руководителя», но только следовать за пунктами, чтобы быстрее проанализировать данный советский шедевр, его плюсы и «окончательно» вскрытые минусы. Но то, что при этой позиции каждую статью старых авторов завешает новый авторский вывод, который в точности соответствует программе доказательства объективной исторической преемственности прошлого и настоящего, придает знакомству с работой особую привлекательность и особое к ней уважение.

4. Методическое пособие для руководителя в сфере управления трудом
- источник выявления в трудовых отношениях
исторического потенциала наставнической и общественной деятельности

Вступительное слово группы поддержки из ОУ «НТП «АИТИП»»

Посвящение данного исследования наставнической деятельности ВОО «Трудовая доблесть России» со стороны автора-составителя и автора некоторых источниковедческих методик для организации А. В. Манина, на наш взгляд, более всего можно было бы обосновать с позиции попыток автора представить в качестве важнейшей составляющей исторического потенциала трудовых коллективов страны парадигмы общественной нагрузки, как главного источника резервной энергии социализма советского типа. Этот резерв при невозможности власти предрежащих в условиях революций и войны покрыть запросы народа на решение его социокультурных задач генерирует энергию производства и воспроизводства в стенах предприятия социально-производственной, социально-бытовой и общей социально-культурной инфраструктуры Это, кстати, подмечено также и авторами предшествующего вступительного слова.

Включение советского «Труда руководителя» в арсенал аналитических источников как одного из элементов доказательства проявленных свойств Закона исторического потенциала советского промышленного предприятия объясняется, прежде всего, той причиной, что данный книжный источник это свидетельство того, что в семидесятые годы прошлой эпохи, грубо названные «застойными годами», также делались попытки переосмысления нажитого страной

опыта хозяйствования и наставнического управления, хотя называлось это, в том числе, работой или трудом руководителей. В принципе, хотя над такими книгами работал огромный авторский аппарат академиков и докторов наук, пособия эти являлись руководством к действию не только для руководителей большого ранга, но, как видно при тщательном ознакомлении с такими трудами, - для всех руководителей вообще, включая, например, и «рядового» бригадира или любого «простого» звеньевоего инженера, которые могли только что окончить техникум или вуз и пока не иметь опыта руководящей работы.

При этом, разумеется, предполагался определенный уровень знаний, профессиональной подготовленности, хотя бы теоретической. И, надо сказать, в советские годы, не смотря на свои издержки в уровне преподанных знаний выпускникам вузов, техникумов и училищ, почти любой дипломированный специалист был способен активно включиться в общественную деятельность. И, следовательно, - брать на себя обязанность курировать какой-либо фронт работ, отвечать за него, руководить его процессом, включающем в себя труд других людей. Они могли не являться подчиненными, но добровольно-принудительно обязаны были реагировать на запросы и требования профессионала с нагрузкой общественника, следовательно, - хочешь не хочешь - подчиняться общей коллективной воле, которая дала руководителю его полномочия во имя пользы всех.

Это удивительно, но даже самые упрямые, не склонные ни к новаторству, ни к подчиненности индивидуумы (хотя бы и работали в общей связке выполнения задания согласно штатному расписанию и штатным инструкциям), когда их содействия требовал специалист-общественник от имени общественности (а не по долгу служебной инструкции), вынуждены были реагировать на него, часто даже с большей готовностью.

Потому что этот феномен включал в себя наставническую составляющую. Все не только видели, знали, но и чувствовали всеми фибрами души, что были друг другу порукой, наставником: не тебе, так соседу, кому-то другому, даже если кого-то приходилось – хочешь не хочешь - от него что-то жестко потребовать, имея на это право. (И в данном случае в той же мере, как и его визави, оппонент, являясь товарищем по работе, имел такое же право на свои претензии к нему; совершенных людей нет, и по принципу «рука руку моет» все, так или иначе, учили друг друга, учились друг у друга, критиковали друг друга и прикрывали огрехи друг друга).

При любых попытках усовершенствовать вклад труда руководителя учитывалась эта компонента общественного наставничества, долга перед волей коллектива, где и воля начальства являлась волей общественности, общества в целом. Вся являлись государственными людьми с общей идеологией. Ресурс такого вот наставничества в процессе всеобщей поруки в сфере коллективного труда позволял стране неуклонно значительно наращивать производительность труда. К этой цели стремились постоянно. И результаты работы оценивались, прежде всего, по тому, насколько реализовывалась эта поставленная задача.

В современных условиях Российской Федерации каждый руководитель в производственной, научной и иных сферах живет в совершенно иных условиях труда и коллективных отношений. Никто уже не имеет права являться наставником по отношению к кому-либо, если это не указано в инструкции и протоколе конкретной должности, если за это не платят оклада или заработка как по «сдельщине», то есть по норме выработки и ее перевыполнению. За деньги «работать наставниками» сегодня согласились бы многие, кому все равно кем работать, лишь бы за это платили.

Если все это так, так в какой мере может помочь современному наставничеству, которое все же существует в своих особых формах и без которого нет преемственности поколений профессионалов, уже отжившее пособие для труда руководителей?

Что в данных условиях необходимо осмыслить прежде всего, так это то, что при любых социальных системах существуют универсальные вещи. И если в современном обществе в каких-то отраслях знаний, производства или общественной деятельности пока еще не напи-

сано наставнических трудов, можно и необходимо опереться на те вещи, которые всегда срабатывают неизменно как неизменяемые во времени и в пространстве. Даже в разных эпохах могут существовать и хорошо срабатывать какие-то стандарты и подходы, имеющие потенциал исторической универсальности.

Вот пример совместимости, казалось бы, не вовсе совместимого. «С точки зрения типа работы, очень важно деление решений на стандартные и нестандартные, - находим в «Труде руководителя». - Стандартные (иногда их называют программируемыми) – это решения, в отношении которых отработана структура самого решения и процедура его принятия. В последние годы объектом стандартизации становятся не столько структура и даже не методы принятия решения, а скорее сама процедура работы над проблемой. В процессе управления удельный вес стандартных решений велик, и руководитель должен стремиться к тому, чтобы их число увеличивалось. Многие, кажущиеся вначале нестандартными проблемы в ходе анализа можно разбить на участки, в отношении которых выработаны стандарты работы, и тогда задачи упрощаются – вместо глобальной и сложной нестандартной проблемы выступают пять-шесть проблем, в целом хорошо поддающихся стандартизации, пять-шесть проблем стандартных, например, в части процедуры работы, и, наконец, два-три действительно новых вопроса, которые требуют сугубо творческого поиска». Здесь мы можем если не точно наблюдать, то чувствовать парадигму универсальности с ее историческим потенциалом, включающем в себя ресурс генерации энергии вскрытия резервов. Язык смыслов и понятий в разных эпохах похож, и, значит, из старого языка, все же, можно и стоит попытаться извлечь для переваривания современным сознанием то, что можно использовать для пользы, как некое «использованное сырье» для «вторичной переработки» в новых условиях.

И это позволяет не только язык, но и опыт ускорения переваривания информации, в т. ч. с помощью новых технических средств. Так, существует самая широкая практика возвращения золотодобывающих предприятий к местам старых отвалов переработки руды, по двум основным причинам: когда уже негде взять металл, как только вернувшись к своим же «хвостам» и еще более тщательно перевернув отработанное сырье, и когда приходят новые виды техники и технологии, позволяющие рентабельно извлекать металл там, откуда уходили с мыслью, что уже навсегда.

В деятельности ВОО «Трудовая доблесть России» в современных условиях, чтобы не прерывалась преемственность любви и уважения к труду от поколения к поколению, также, порой, разрабатываются свои новые методики после переработки старых материалов, в т. ч. казавшихся уже полностью изученных и сданных в архив навечно. Это касается также концепций, методов, приемов и моторик работы советского периода, чтобы в прошлом не уходило бесследно и все кажущееся наиболее важным, и что казалось уже «мелочами».

В вышеуказанной цитате источника имеются слова: «...Задачи упрощаются – вместо глобальной и сложной нестандартной проблемы выступают пять-шесть проблем...» Но ведь и этим пяти-шести проблемам надо было вначале откуда-то взяться, чтобы их затем куда-то девать. Значит, есть и потенциал их проявления, и потенциал их решения. Но в любом случае и в прошлом, и в сегодняшнем дне для решения проблем всем нам требуются какие-то методические подходы, чтобы их обозначить и выявить, либо выявить и обозначить!

Помочь решать проблемы производственной, экономической, социально-культурной сферы могут и силы, не задействованные в производственные и экономические процессы, не влияющие и на решение экономических социальных задач. Это касается общественных организаций в России. То есть это касается людей производственных сфер, которые берут на себя задачу заботы о делах общества в рамках деятельности общественных организаций! Это дополнительный резерв общества, энергия его резерва, хотя ее и невозможно сравнить по масшта-

бам и силе с резервами энергии в условиях СССР. Ведь в миллионах ситуаций работы руководителей-наставников во всех отраслях человеческой деятельности на самом деле выявлялись и озвучивались кряду по нескольку стандартных проблем. Тогда еще не существовало справочного аппарата, где бы указывалось, что эти вот «пять-шесть проблем» связаны самыми прочными связями с другими согласно Закону социализма советского типа и их число вполне можно зафиксировать. (как был произведен свой подсчет и затем зафиксирован в изданном труде ВОО «Трудовая доблесть России» «Словарь-гlossарий устойчивых выражений, смыслов и понятий социально-трудовых явлений эпохи СССР»).

В анализе вторичного источника «Труд руководителя» автором, несомненно, также вскрываются различные виды данных явлений, анализируется, во что они преобразуются в сознании современника и реалиях жизни сегодня. Но, главное, конечно, указать то, на что еще можно опереться в добром старом опыте. «Весьма существенно различать решения, которые являются развитием предыдущих решений (вышестоящих звеньев или собственных), и решения, относительно новые. При работе над первым важно детально изучить предысторию вопроса. При этом нередко выясняется, что необходимо принимать не новое решение, а устранить причины, помешавшие выполнению принятого ранее, вполне правильного решения». Это выдержка из главы 5 «Работа руководителя над выработкой решения», хотя в каждой главе все мы вправе попытаться извлечь для себя что-то полезное.

Сегодня мы не можем устранить главную причину многократного усложнения собственной жизни, коллективных отношений и производственного труда – новую капиталистическую постсоветскую эпоху – эпоху, так называемых и нескончаемых, «либеральных реформ». Но чтобы ее устранить, надо ее понимать. Надо понимать закономерности и законы эпох, в т. ч. главный Закон каждой эпохи. Если нам удастся попутно доказать, что в условиях СССР огромная машина научной деятельности сознательно уходила от того, чтобы вскрыть и озвучить главный Закон социализма советского образца, то уже этого немало, чтобы поздравить себя с успехом. А то, что этот Закон озвучен не был, и указывает, в частности, наш источник советского времени «Труд руководителя». И если мы взглянем на проблему глубже, признавая важность таких открытий, то увидим и то – открыт ли сегодня главный Закон нашей новой эпохи, а если да – каков он, и каков спасительный метод взлета к вершинам улучшения жизни общества, укрепления позиций государства на мировой арене.

Нескончаемыми реформы без точных ответов со знанием Законов в новом либеральном времени приводит к отсутствию точно обозначенных верных путей вперед, как отсутствие их и в советское время несло с собой немалые издержки и почти неизбежное приближение кризиса эпохи СССР. Недаром же в учебном пособии руководителя аж 1970-х годов, то есть более полувека после становления советского образа жизни, указывается на то, что ведется работа на углубление изучения вопросов стиля, методов и организации работы руководителя и что в последние (т. е. 70-е гг.) различные проблемы рассматриваются с некими существенно новыми, как можно более неформальными подходами. (С. 169). «Неформальные методы выработки и обоснования решения в последнее время претерпели существенное преобразование. Это объясняется тем, что, являясь по своей сути методами, опирающимися на аналитические способности индивидуума (способности правильно выявить логические зависимости, анализировать и обобщать имеющиеся данные и т. п.), на его опыт и знания. Возможности неформальных методов по сравнению с формально-логическими в последнее время оказались гораздо более слабыми».

Далее следует то, что являлось очень близким к тем открытиям по проблемам социально-трудовых отношений советского периода, которые были сделаны вне социалистической системы управления, когда для этого сложились определенные условия публикаций исторического, философского, социально-психологического и социологического анализа без цензуры. Мы говорим, в частности, и о наших публикациях, где указываем, что в управлении социаль-

ным обществом, если оно находится в четкой социально-трудовой системе, существенную роль играет ее алгоритм, в определенной степени - как математическая модель.

Именно осознание этого алгоритма, что и в современном капиталистическом обществе России, когда в нем сложится полный алгоритм социально-трудовой жизни, имеющий четкие исторические рамки, способствует приходу в общество новой философии принятия глобальных национальных решений. Они становятся неизбежными и основываются на четком алгоритме развития общества, как это было в период СССР 1917-1991 годов. При переходе от одной стадии социально-трудовых отношений к новым, в силу вступает новый исторический / общесоциологический/ Закон развития России.

Не так далеки были от того, чтобы в полной мере осмыслить это и авторы пособия по «Труду руководителя», как минимум, постольку, поскольку так и не смогли озвучить главного Закона социализма советского образца – Закона исторического потенциала советского промышленного предприятия (предприятия СССР). И дело, разумеется, не в его названии, а в сути. «...С другой стороны, - заявляют авторы, - круг проблем при принятии решений, которые не поддаются формализации, отнюдь не сузился. Более того, стало очевидным, что практически нет таких управленческих задач, которые можно было бы решить исключительно математическими методами. В связи с этим встала проблема... как поднять неформальные методы выбора решения до уровня тех требований, которые к ним предъявляют современные управленческие задачи. Совершенствование шло по пути разработки новых приемов привлечения коллективного разума и опыта к процессу принятия решения. Развитие эвристических методов... существенно расширило возможности принятия решения». Все это указывает, конечно же, и на то, что научная мысль всегда тяготела к неформальным «эвристическим» способам вскрытия главных истин социализма советского типа, но крах СССР указал, что если истины и были вскрыты, достучаться до властных структур ученые, способные спасти СССР, так и не смогли.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.