

НУРЕЕВ Р.М.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ИСТОРИЯ

Раздел 4

СМЕШАННАЯ ЭКОНОМИКА



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ ПОСЛЕ ВТОРОЙ МИРОВОЙ ВОЙНЫ

Часть 1

Научно-технический
прогресс

СОВРЕМЕННЫЙ НТП

1. Особенности соврем. НТП (отличия от промышл. рев. XIX в.)

1.1. По широте охвата

- ☛ *все отрасли,*
- ☛ *роль науки,*
- ☛ *слияние революции в науке и технике*

1.2. Интернациональный масштаб

1.3. Одновременность

2. Основные направления НТП

2.1. Труд: соединение науки с производством

1) Превращение науки в непосредственную производит. силу

- Через новую технику (с XIX в.)

Срок от открытия до внедрения

начало XX в.	50-ые гг.	70-ые гг.
30 лет	9 лет	5-7 лет

- Путем быстрого развития предмета труда (химия)
- В виде науч. (инженерной) организации труда

Рост выработки благодаря:

- Инженерной расстановки рабочих на 20-25 %
- Упорядочения движений на 50-150 %

Ср.: США-Зап.Европа: пр-ность труда в 2 р.

- В форме воплощения науч. открытий в новых моделях, видах и типах благ
- В форме прямой массовой подготовки образованной раб/ силы

2) Ускорение темпов роста производительности труда

Среднегодовые темпы прироста производительности труда на 1 занятого:

☛ **в обрабатывающей промышленности США**

1929-40	0,9%	} в 5 раз
1950-55	3%	
1966-70	4,6%	

☛ **в добывающей промышленности**

1929-40	} в 2 раза
1966-70	

☛ **в с/х - в 8 раз**

2.2. Предмет труда

1. Создание принципиально новых искусств. материалов, химизация и т.д.
2. Изменение в энергетической базе. Атомная энергетика и т.д.
3. Снижение материалоемкости продукции

$$M_{\ddot{e}} = \frac{\text{Материалы}}{\text{Продукция}} \quad M_o = \frac{1}{M_{\ddot{e}}}$$

2.3. Технология

1. Простое машинное производство.

- Результат промышленной рев. XIX в.

- ☛ Увеличение энергетической мощности машин и
- ☛ замена физического труда рабочих.

США: Доля электрифицированных производств. машин во всем производств. парке

1899	1909	1919	1927
4%	23%	53%	85%

2. Поточно-массовое производство [ПМП] (со 2-го десятилетия XX в.)

3. Автоматизация производства (АП)

- ☞ Автоматизированная система машин;
- ☞ "Дейтройтская автоматизация"
- ☞ АП в узком смысле слова

ЭВМ - Установлено в США

1960 – 5,4 тыс.

1969 – 54 тыс.

1975 - > 200 тыс.

Станки с программным управлением (СПУ)

1962	}	рост в 4,5 раза
1968		
1969		

Уд. вес расходов на АП в общей сумме кап. вложений промышленных компаний США:

1963	18%
1968	22%
1980	33%

Полная автоматизация только отраслей обрабатывающей промышленности США потребует > 2,5 трлн. долл. и займет при современных темпах около 2-х столетий

2.4. Средства труда: 4-ый элемент - автомат

Тенденция к удешевлению единицы мощности

2.5. Результат: резкое повышение качества и ускорение обновления ассортимента выпускаемой продукции

3. НТП И РОСТ ОБЩЕСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА ПРОИЗВОДСТВА

3.1. От крупных предприятий к системе специализированных производств.

3.2. Усложнение внутренней структуры фирм



3.3. Развитие элементов планового хозяйства

- ☛ Организация внутрифирменного управления
- ☛ Становление перспективного внутрифирменного планирования

4. ПРОТИВОРЕЧИЯ РАЗВИТИЯ НТП И ЕГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

4.1. Влияние НТП на занятость

4.1.1. Сокращение раб/дня

1950-59 - 82 часа

1960-69 - 43 часа (в неделю)

* Подсчеты Ю. Кучинского

	1900	1970
Квалифицированные	29,8%	36,7%
Полуквалифицированные	35,6%	50,0%
Неквалифицированные	34,6%	13,3%
	1960	1974
Медиана образования	10,6	12,3

США, 1985 г.: $\approx 70\%$ нас. занято в сфере услуг

4.1.2. Интенсификация труда

- Индивидуальная
- Общественно нормальная

4.2. Гонка вооружений

4.3. Капитал и биосфера. Отрицат. внешние эффекты.

5. Науч. системы организации труда, произ-ва и управления.

5.1. Научная организация труда - Тейлоризм

Авторы: Ф.Тейлор, Ю.Гантт, Г.Эмерсон, Ф.Гилберт, Г.Хонф, Р.Робб,
А.Черч, Л.Альфорд и др.

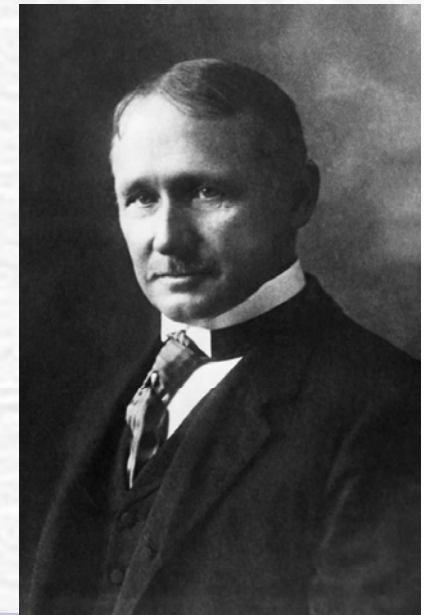
1895 "О системе сдельной оплаты"

В.И.Ленин (Полн. собр. соч. т.28, с. 132)

☞ хронометраж и

☞ изучение движений

Scientific management - "виртуозность рабочего"



5.2. Научная организация труда и производства - Фордизм

Умение работать при машине ПМП - практический опыт

Текучесть кадров на заводах Г.Форда - 200% в год

Рост численности тред-юнионов

1914 – 2.6 млн. членов.

1920 – 5 млн. членов

} в 2 раза

Завоевание права профсоюзов на Коллективный договор

В Зап. Европе - в 1918-1919 гг.

В США - в 30-ые гг. (1935 - Закон Вагнера)

Основные направления:

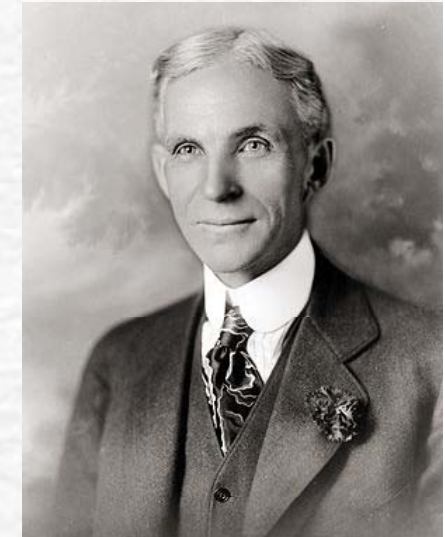
1. воспитание потребит. идеологии, "чистого" тред-юнионизма
2. Принятие законов, затрудняющих профсоюзную деятельность и осуществление права на забастовку

☞ 1947 - Закон Тафта-Хартли

☞ 1959 - Закон Лэндрама-Гриффина

☞ ...

☞ 1981 - Расправа над профсоюзом авиадиспетчеров



5.3. Научная организация труда, производства и управления - Система "человеческих отношений"

Авторы: Э.Мейо, Э.Дюркхейм, Г.Мюнстерберг, Л.Эдм, У.Скотт, П.Жанет и др.

АП - теоретическое и научное знание

- 1. Внедрение в управление методов психологии и социологии*
- 2. Перенесение центра тяжести с материальных на моральные стимулы*

**1927-32 гг. - Эксперименты в Хоторне
на заводах "Вестерн Электрик" в Чикаго
Опыты 40-х гг.**



5.3.1. Элтон Мейо (1880-1949)

Предпосылки:

1.1. Материально-технические

- *Крупносерийное производство*
- *Полуавтоматическая техника*
- *Необходимость обеспечения гибкости массового производства*
- *Возрастает цена ошибки*

1.2. Социально-экономические

- 1) **Расширение границ совок. рабочего, усложнение его социальной структуры.**
- 2) **Улучшение материальн. положения, рост общеобразоват. и культурного уровня.**
- 3) **Рост творческого содержания труда, необходимость внутрифирменной организации постоянной переподготовки персонала.**
- 4) **Формирование новых потребностей. Удовлетворенность трудом становится важным фактором найма.**
- 5) **Изменение социальной мотивации и форм социальной активности.**

Первоначальная задача группы Э.Мейо - исследование воздействия различных сторон производств. деятельности на ПТ

Открытие неформальной группы: от 3-5 до 11-13 человек

Администрация

Неформальная группа

Отдельный работник



МЕТОДЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА НЕФОРМАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ

1. Коллективные формы оплаты и стимулирования

Ответственность за работу

- *Бригады как целого*
- *Фирмы*

Взаимозаменяемость

- *Коллективный договор - первичное*
- *Индивидуальный договор - вторичное*

Расширение параметров договоров

Повышение роли морального стимулирования

2. Мастер – «Ключевой человек управления»

Проблема слияния формальной и неформальной групп

3. Роль промышленных психологов

Объект воздействия - личность как целое

5.3.2. Гуманизация труда

Необходимость повышения внутрифирменной мобильности

1. **Метод чередования рабочих мест** (job rotation) - чередование профессий и операций
2. **Метод расширения трудовых задач** (job enlargement) - удлинение трудовых профессий (совмещение операций)
Горизонтальная группировка
3. **Метод обогащения содержания труда** (job enrichment) - вертикальная группировка, включающая ремонт, наладку, контроль и т.д.
4. **Групповые методы работы** - полуавтономные бригады
 - участие в организации
 - участие в управлении } требование самоуправления

5.3.3. Кружки контроля качества

1950 г. Лекции амер. статистика У.Эдвардса Деминга в Японии по инициативе Японского союза ученых и инженеров

1954г. Курсы профессора Нью-Йоркского университета Дж. М. Журана в Японии

85% ответственности за контроль качества ранее (в амер. системе) возлагалось на линейных руководителей и ИТР

15% - на рабочих

Деминг-Журан перевернули формулу: 15% - 85%