

С Л О В О П А Т Р И О Т А

Юрий МУХИН

**НА РУССКИХ
ЗЕМЛЯ ДЕРЖИТСЯ!**

Артель Россия

Москва
«ЯУЗА-ПРЕСС»
2014

УДК 94
ББК 63.3
М 92

Оформление серии *П. Волкова*

Мухин, Юрий Игнатьевич.

М 92 На Русских земля держится! Артель Россия / Юрий Мухин. — Москва : Яуза-пресс, 2014. — 288 с. — (Слово патриота).

ISBN 978-5-9955-0737-6

«Русские не хотят и не умеют работать», «Русский человек по натуре лентяй, халывщик и пьяница», «Производительность труда в России всегда ниже, чем на Западе». Об этом твердит «либеральная» печать. Эту клевету проповедует «творческая интеллигенция». Этим грязным мифом оправдывают свои преступления продажные чинуши, жулики и воры. И все это — подлая ложь!

НОВАЯ книга ведущего публициста патриотических сил неопровержимо доказывает: русский человек не просто трудолюбив — он способен «гореть на работе» и «пахать» до последней капли пота, он может свернуть горы и преобразить мир! Но лишь в том случае, если работает не для обогащения и «потреблячества», а ради высшей цели: «за идею», «за Державу», за Родину, за Будущее!

Как дать России Дело с большой буквы, а значит, и смысл жизни? Почему русская трудовая этика несовместима с людоедским западным капитализмом? Кто обуздает кремлевских оккупантов, продолжающих драть с рабочего человека три шкуры? За что пытаются обогатить великого оружейника Михаила Калашникова, чье творчество достойно стать примером для грядущей, трудовой, артельной России? И когда, наконец, мы научимся уважать собственный труд и усвоим простую вечную истину: НА РУССКИХ ЗЕМЛЯ ДЕРЖИТСЯ!

УДК 94
ББК 63.3

ISBN 978-5-9955-0737-6

© Мухин Ю.И., 2014
© ООО «Яуза-пресс», 2014

От автора

Разумеется, сейчас в России нерусская власть, нерусские средства массовой информации, и они меняют мировоззрение граждан России. Да, сегодня русский работник — это бесправный раб. Тем не менее русские взгляды на жизнь и принципы работы — взгляды, принятые русским работником много столетий назад и укрепившиеся за прошедшие века, — не могут исчезнуть так быстро и бесследно. И если их не учитывать, то можно не найти понимания с русским коллективом и в коллективе и в конечном итоге получить проблемы, которых легко можно было бы избежать. Поскольку «теория суха», то проблемы, возникающие в случае, когда создаются рабочие коллективы без учета русского мировоззрения, рассмотрены на примере проблем коллективизации в СССР.

Предисловие

Сегодня учить руководителей предприятий управлять своими компаниями — это очень большой и доходный бизнес не только в России, но и во всем мире. Причем этот бизнес состоит из платных консультаций «специалистов по управлению» — как управлять предприятием, включая разработку для этого предприятия модных «систем управления». А также из регулярных лекций для сотрудников компаний, посвященных этому самому «эффективному управлению». Само собой, что учат наших руководителей управлять предприятиями «по-американски», и самые крупные умельцы в области управления тоже, как вы понимаете, американские профессора и «ученые». Их книги заучивают теперь уже наши «специалисты по управлению», а потом лапшу из этих книг вешают на уши российскому менеджменту.

Вообще-то сочетание «управлять» и «профессор» настолько глупое, что, на мой взгляд, нужно быть совершенно дебильным руководителем, чтобы слушать от профессора советы по управлению вообще и по управлению конкретным делом в частности. (Само собой, профессора с этим моим мнением не согласны.) Нам-то в СССР часто деваться было некуда, но ведь сейчас в СНГ свобода как в США! А ведь это в США один остроумный бизнесмен сказал, что **специалисты по управлению подобны людям, которые за большие день-**

ги обещают сообщить тебе, который час, для чего у тебя же одалживают часы и после забывают их вернуть.

Эта объемная глава написана, чтобы по возможности сэкономить вам время и деньги, а также дать вам возможность взглянуть на самих себя.

Не так давно со мною договорился о встрече руководитель одной из московских фирм по совершенствованию управления российскими компаниями. Он прочел мою книгу «Если бы не генералы!», а в ней я вкратце показываю разницу в том, чему учили немецких генералов и офицеров и чему учили генералов и командиров Красной Армии, в том числе и в области командования войсками. Эта часть книги оказалась по теме его бизнеса, но делократические идеи управления были ему ранее неизвестны и очень заинтересовали. Я, в свою очередь, узнал от него о том, о чем мог бы и сам догадаться, но о чем, может, и к сожалению, не задумывался.

В СССР в рамках технического обучения проводилось и обучение руководителей, причем в ряде случаев и с отрывом от производства на специальных курсах, которые имели все министерства. Обучали на этих курсах или недавно назначенных руководителей, или резерв руководителей, т.е. тех, кого предполагалось повысить в должности в обозримом будущем. Я так полагаю, исходя из персонального состава слушателей тех курсов, на которых обучался я. Сам я вряд ли был в резерве из-за своей беспартийности, а обучали меня задним числом — когда я уже занимал должность, для которой обучение велось.

Где-то году в 1983-м я месяц учился в Москве в центре технического обучения Министерства черной металлургии на специальных курсах начальников ЦЗЛ (цеха заводских лабораторий) ферросплавных заводов, а году в 1988-м месяц учился на курсах коммерческих директоров, организованных Госснабом в Новосибирске.

Большого впечатления ни одни курсы не оставили, как и не оставили ощущения какой-либо пользы. Преподаватели разъясняли действующие в народном хозяйстве СССР инструктивные положения, которые нам, работникам этого хозяйства, были, само собой, известны. На курсах начальников ЦЗЛ было несколько лекций о достижениях в области теории и практики технологии производства ферросплавов, но и об этом мы все знали (наши должности обязывали нас это знать), и, пожалуй, лекторы больше получали от нас, чем мы от них. Думаю, что наиболее интересными были лекции о международном и внутреннем положении, которые читали лекторы общества «Знание» и в которых сообщалось о том, о чем советская пресса умалчивала. В целом эти курсы оставляли впечатление некоего пикника, на котором мужики, оторвавшиеся от заводских и семейных дел, могли расслабиться после лекций, необременительных и не влекущих привычной на работе ответственности.

На заводе был и отдел технического обучения (хотя сейчас я и не уверен, был ли в его штате еще кто-нибудь, кроме начальника и технической работницы), в задачи которого входило следить, чтобы на заводе все повышали квалификацию, и планировать внутризаводские занятия по ее повышению. Преподавали на заводе сами работники завода, обычно рассказывая товарищам, как и что они делают и как их цеха и отделы нужно правильно использовать. Скажем, главный механик читал лекции металлургам о том, как организовываются ремонты, как заказать изготовление узлов и деталей, требующих механической обработки, и т.д. и т.п. Я тоже читал лекции на этих курсах.

Сначала, когда я еще возглавлял заводское общество изобретателей и рационализаторов, я рассказывал о том, как правильно подать рацпредложение, как добиться обсчета экономической эффективности, чем рацпредложение отличается от изобретения, как на

последнее подается заявка и т.д. Когда стал начальником ЦЗЛ, то читал бригадирам печей лекции о теории ферросплавных процессов применительно к тем процессам, которые они осуществляли на своих печах. (Помню, что главное было построить занятие так, чтобы бригадиры не уснули и хотя бы что-то поняли.) Когда стал замом по экономике, читал лекции старшему составу ИТР о внешнеэкономических связях завода, об изменении хозяйственной обстановки в стране и о том, как я вижу обязанности ИТР завода в связи с этими изменениями. Завод в целом был дружный, официоза на этих занятиях не было, лекции слушались без отрыва от производства и, главное, были предметными, поэтому, полагаю, в целом расширяли кругозор работников и благоприятно сказывались на их работе.

Вот единственное, чему меня никогда не учили и я даже не слышал ни о чем подобном, — умение учитывать особенности русского мировоззрения работников (да и собственного тоже — ведь и я русский). А учет этих особенностей имеет существенное значение, по крайней мере многие вещи во взаимоотношениях работников становятся понятнее. Чтобы не быть слишком абстрактным, приведу собственный пример из практики начальника цеха, хотя случай и не касается работы как таковой.

Умер Черненко, и СССР возглавил пятнистый олень, который в 1985 году решил стяжать себе славу как «минеральный секретарь» — на почве «борьбы с пьянством». Все шло по уже накатанному до тошноты пути: партийные органы бодро начали проводить кампанию «борьбы за трезвость», которая должна была закончиться тем, чем и все партийные кампании до этого, — горами всяких бумаг, отчетов, рапортов и новыми должностями для бездельников. В плане этих отчетов партия повелела создать общества трезвости во всех коллективах — собачий бред, который, однако, надо было исполнять. И вот в пятницу на общезаводской

оперативке директор завода С.А. Донской дает всем начальникам цехов распоряжение.

— Это очень серьезно. Я знаю, что вы можете мне сказать, я сам могу вам это сказать, и еще лучше, чем вы! Поэтому я не хочу слушать никаких комментариев и возражений — это не обсуждается! Я приказываю всем начальникам цехов до следующей пятницы создать в цехах добровольные общества трезвости и записать в них не менее 20% работников цеха. Все! Повторю: этот приказ обсуждению не подлежит!

А я, тогда начальник ЦЗЛ, играл на этих оперативках по пятницам роль некоего резонера — я подначивал коллег в случаях их неудачных мыслей или словосочетаний, но директора, само собой, подначивать побаивался. А тут меня черт дернул за язык подначить и его.

— Семен Аронович, а 100% можно добровольно записать?

Директор рассердился и выдал гневную тираду о неких малолетних начальниках цехов, которые не понимают, что при несерьезном отношении к этому делу завод замордуют всевозможной критикой, проверками, придирадками и прочим, а это заводу, при его нынешнем тяжелом положении, совершенно не нужно.

Я обиделся. Мне тогда, конечно, было всего 36 лет, но я не был ни малолетним, ни даже самым молодым начальником цеха на заводе. Я уже три года руководил цехом, и из трех месяцев два месяца вверенный мне цех побеждал в соцсоревновании. Какой я молодой?! Иду с оперативки, злюсь и думаю, что я со своими подчиненными несправедливо поступать не буду, хоть ты меня на куски режь!

Тут дело в том, что добровольная запись в общество трезвости должна была сопровождаться уплатой годовых членских взносов на содержание аппарата бездельников этого общества (председатель городского общества трезвости уже был назначен, и его нам на оперативке представили). Сумма годовых взносов —

2 рубля — деньги не велики, и если бы было за что их платить, то кто бы отказался? Но давать деньги под эту фигию?!

Положение усугубляло и то, что парторг цеха Леонид Чеклинский, неформальный лидер в цехе, начался «Аргументов и фактов». А там демократические уроды по поручению ЦК КПСС топили это решение КПСС и объясняли народу, что общества трезвости — дело исключительно добровольное, что никакого насилия, даже морального, к людям применять нельзя, и т.д. и т.п. — привычный интеллигентствующий словесный понос. Но тогда такой понос был в диковинку, и народ на него клевал. Ключнул и Леня, а посему энергично начал проводить в ЦЗЛ мысль, что никто в это общество записываться не должен и что если есть в цехе трезвенники, то вот пусть они в это общество и записываются. Конечно, он и мне принес эти «Аргументы и факты» почитать и со мною провел разъяснительную работу. Короче, внес в цех смуту: получалось, что начальство опять какую-то пакость выдумало, а партия — против.

Это все хорошо, но мне-то приказ директора исполнять нужно! И я назначаю себя председателем этого самого цехового общества трезвости, секретаря цеха — секретарем и казначеем общества трезвости, и поручаю ей отпечатать коллективное заявление всех работников ЦЗЛ с просьбой принять их в общество трезвости. Далее она печатает список добровольной уплаты членских взносов всех работников цеха, возглавляю список, само собой, я. Назначаю в красном уголке цеха № 4 (у нас своего не было) общее собрание ЦЗЛ по поводу вступления всех в общество трезвости. Докладывают, что Леня уже вошел в азарт и готовит мне на этом собрании бой за мое покушение на демократию и плюрализм. Собираем собрание в конце дня, но в рабочее время (чтобы пришли все), я беру слово и говорю примерно следующее:

— Директор приказал всем начальникам цехов, т.е. и мне, создать в цехах общества трезвости и записать в него 20% штата. Мне это не нравится, как и вам, кроме того, не нравится и вот еще по какой причине.

С месяц назад мы отмечали профессиональный праздник ЦЗЛ — День химика. Как вы помните, мы отмечали его на втором этаже в банкетном зале ДК «Металлург». Хорошо посидели, поплясали, а когда в начале двенадцатого нас начали выгонять, что сделал весь коллектив цеха? Правильно — тут же смылся! А что делали активисты цеха до часа ночи? Правильно — убрали, мыли посуду, приводили зал в первоначальное состояние.

Так вот, мне надоело эксплуатировать активистов цеха! И так, как какая общественная работа ни возникает, она всегда достается активистам, а остальные — по кустам! Хватит! Нужно совесть иметь! Если я сейчас объявлю добровольную запись в общество трезвости и запишу 20% работников, то это опять будут активисты. Все, я этого делать больше не буду! И ставлю перед вами вопрос так — либо мы все запишемся в это хреновое общество, либо никто. Даже если среди вас есть трезвенники, то создавайте это общество сами — без меня.

Конечно, меня начальство за это как-нибудь выдерет — всегда найдется повод за что-нибудь снять с меня премию, но я — начальник, и это издержки моей должности. Во всяком случае, сохранять себе премию за счет активистов я не буду.

Я совершенно не веду речь о том, пить вам или не пить, поскольку у нас не такой коллектив, чтобы эта проблема не давала нам хорошо работать и посему волновала меня как начальника. Речь идет всего лишь о том, чтобы в четверг сдать заявления о приеме в общество трезвости и деньги. Вот я при вас сдаю 2 рубля и расписываюсь, призываю и вас это сделать. Секретарь цеха будет собирать подписи и деньги до обеда четвер-

га. Если к этому времени запишутся не все, то я верну вам деньги, порву заявление и ничего сдавать не буду. Я все сказал.

Сейчас я уйду, а вы, кто хочет, записывайтесь, кто не хочет — не записывайтесь. Если есть вопросы — задайте.

Встал Леня Чеклинский, и по нему было видно, что я испортил ему песню. Махнул рукой.

— Все это неправильно, нельзя насильно записывать в трезвенники! Но если всем записываться, то и я тоже, естественно, запишусь.

Разумеется, я бы безусловно сделал то, что пообещал своему цеху.

К четвергу из примерно 150 человек ЦЗЛ в общество трезвости не записалась инженер, хороший специалист, но женщина себе на уме (кстати, китайка по национальности), и несколько беременных, которые после отпуска по уходу за ребенком, судя по всему, не собирались возвращаться на работу к нам в цех. Этим можно было пренебречь, и мы сдали списки и деньги председателю заводского общества трезвости.

В следующую пятницу зам. директора по кадрам Ибраев начал читать итоги того, как начальники цехов выполнили приказ директора и план по трезвенникам. Темирбулат начал, само собой, с плавильных (основных) цехов, результаты у них были в пределах 7—12%, директор эти цифры соответственно язвительно комментировал. Потом пошли крупные вспомогательные цеха с примерно таким же результатом, наконец Ибраев сообщил: «ЦЗЛ — 97%». Коллеги с удивлением повернулись в мою сторону, Донской, поняв, сколько у меня записалось, с уважением сказал:

— А я думал, ты шутишь, а ты — серьезно?!

Ну, так ведь и я сначала думал, что я шучу, ведь это только потом оказалось, что я говорил серьезно. Я тогда совершенно не думал, что поступил именно так, как и должен поступать начальник русского коллектива, —

тогда я этого просто не знал! Действовал, исходя из обиды и чувства справедливости.

Между тем не только этот случай, но, уверен, что и он, повлиял на мою карьеру. Все-таки суметь организовать то, что никто из двух десятков начальников цехов организовать не смог, — это кое-что. В конце года директор предложил министру назначить меня своим заместителем — заместителем директора завода по коммерческой части и транспорту.

Так вот, в этой книге я рассмотрю то, что нам, русским, необходимо о себе знать как о работниках. Но поскольку, повторяюсь, абстракции мертвы, то игнорирование русского мировоззрения в области труда я рассмотрю на примере коллективизации сельского хозяйства СССР, на примере так называемого Голодомора. И начну с этого.

Глава 1

СОЗДАНИЕ РЫНКА СССР

О производительности труда

Полагаю, что тем, кого может заинтересовать книга подобного содержания и главный пример, на базе которого содержание будет раскрыто, интересны и экономические причины коллективизации, а не политические помои, выливаемые на это хозяйственное мероприятие сегодня. Действительно, почему большевики, организовавшие развитие промышленности СССР по-американски, не пошли по американскому пути и в области сельского хозяйства: почему не стали развивать, скажем, фермерские хозяйства?

Царская Россия была крайне отсталой в техническом отношении, научных и инженерных кадров было очень мало, поэтому большевикам приходилось основную массу оборудования для экономики СССР закупать за границей. На его покупку шли все имеющиеся ресурсы, и главным образом выручка от продажи за границу хлеба, то есть крестьяне, по сути, оплачивали строительство индустрии СССР.

Причем не только прямо — за счет налогов, но и косвенно — за счет «ножниц цен» — за счет того, что цены на товары промышленности были очень высоки, а на товары сельского хозяйства — очень низки. Если говорить открытым текстом, то до начала 30-х годов