

3305
2-493

Е. П. ЧЕРНОВА
Л. С. КОЛОСОВА

ВОСПРОИЗВОДСТВО
РАБОЧЕЙ СИЛЫ
В УСЛОВИЯХ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ХОЗЯЙСТВЕННОГО
МЕХАНИЗМА



ФРУНЗЕ 1987

АКАДЕМИЯ НАУК КИРГИЗСКОЙ ССР
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Е. П. Чернова, Л. С. Колосова

ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ
СИЛЫ В УСЛОВИЯХ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА

Издательство «Илим»

Фрунзе 1987

3305 597701

2-493 Чернова, Елена

Петровна ч. 2

Воспроизводство рабочей...

Фрунзе, 1987.

0-65

1970 г. Мелекбетова 1954 г.

597701

3305

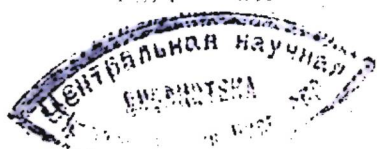
2-403

В монографии освещаются теоретические вопросы воспроизводства рабочей силы в условиях ускорения экономического и социального развития страны и всемерной активизации человеческого фактора, определяются основные направления по совершенствованию хозяйственного механизма и усилению его воздействия на процесс воспроизводства рабочей силы легкой промышленности в Киргизии с целью всемерного повышения эффективности ее использования.

Утверждено к печати
Ученым советом Института экономики
и принято РИСО
Академии наук Киргизской ССР

Ответственные редакторы: д-р эконом. наук Н.Х.Кумскова,
д-р эконом. наук К.Ш.Абдуллаева
Рецензент: канд. эконом. наук И.Макенбаева

597701
Издательство "Илим", 1987 г.



ВВЕДЕНИЕ

Оличительной особенностью современного этапа развития экономики страны является интенсификация процессов экономического и социального развития, в том числе и процесса социалистического расширенного воспроизводства совокупной рабочей силы. Стратегия ускорения должна реализоваться, как отмечено в решениях XXУП съезда КПСС и съездов коммунистических партий братских союзных республик, на базе научно-технического прогресса, совершенствования хозяйственного механизма, повышения роли экономических рычагов и стимулов, создания гибкой системы управления, активизации человеческого фактора.

Данная монография посвящена исследованию основных направлений воздействия хозяйственного механизма на совершенствование процесса воспроизводства рабочей силы. Тема раскрывается на материалах промышленности Киргизской ССР, прежде всего легкой промышленности.

XXУП съезд Коммунистической партии Советского Союза отметил, что в перспективе до 2000 года "приоритетное развитие получают легкая и другие отрасли промышленности, работающие непосредственно на удовлетворение потребностей населения"¹. Усиление воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности использования рабочей силы легкой промышленности - это решающее звено в успешной реализации тех задач, которые предусмотрены Комплексной программой развития производства товаров народного потребления и сферы услуг на 1986-2000 годы.

В монографии рассматриваются теоретико-методологические вопросы воспроизводства рабочей силы, сущность и содержание процессов ее формирования, распределения и использования на современном этапе всестороннего совершенствования социализма; уделяется внимание вопросам профориентации молодежи и подготовки ее к общественно полезному труду; отражаются особенности и основные направления улучшения организованного трудоустройства рабочей силы, развития прогрессивных форм ее перераспределения.

¹Материалы XXУП съезда Коммунистической партии Советского Союза. -М.: Политиздат, 1986. - С.27.

На основе анализа современного состояния использования рабочей силы и внедрения новых методов хозяйствования в легкой промышленности намечаются ключевые направления совершенствования механизма управления трудом.

Различные аспекты теоретико-методологических и практических вопросов по проблемам воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы нашли отражение в трудах таких ученых-экономистов, как М.Я.Сонин, А.Ф.Котляр, Е.Л.Маневич, И.А.Ягодкина, Ш.М.Муратов и др.; в условиях Средней Азии и Казахстана - в трудах Р.А.Убайдуллаевой, Л.А.Квон, Е.П.Черновой.

Значительный вклад в развитие теории хозяйственного механизма и управления трудом внесли Л.И.Абалкин, П.Г.Бунич, Ф.Б.Корицкий, Б.М.Сухаревский и др. В Киргизии изучением основных направлений совершенствования механизма управления воспроизводства рабочей силы занимаются Л.И.Лебедева, С.Б.Бекходжаева, К.Ш.Абдуллаева, М.Ф.Сидрова и др.

Проблемы воспроизводства рабочей силы и совершенствования хозяйственного механизма рассматриваются нами в органической взаимосвязи. В республике данный аспект проблемы мало разработан, что повышает роль проводимых исследований.

Авторы надеются внести посильный вклад в разрешение данной проблемы и связанных с ней вопросов. Они выражают глубокую признательность сотрудникам отдела социально-экономических проблем трудовых ресурсов, принявшим активное участие в обсуждении монографии.

Глава I

ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ МЕХАНИЗМ ЕГО ПЛАНОВЕРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

I. Воспроизводство рабочей силы

Научно обоснованную теорию расширенного воспроизводства разработал К.Маркс. Он отмечал, что воспроизводство продукта в условиях товарного производства проходит четыре стадии: производство, распределение, обмен и потребление¹. С воспроизводством продукта он связывал возобновление производственных отношений. "Капиталистический процесс производства . . . , - подчеркивал К.Маркс, - . . . производит и воспроизводит само капиталистическое отношение"². К.Маркс указывал не только на воспроизводство продукта и производственных отношений, но и на "воспроизводство рабочего класса"³, "самого рабочего"⁴.

В ряде работ К.Маркс охарактеризовал отдельные стадии воспроизводства рабочей силы. В первом томе "Капитала" он к основным требованиям участия работников в производстве относил "определенное образование или воспитание"⁵, подготовку и приобретение ими навыков "в определенной отрасли труда"⁶, а процесс производства рассматривал в то же время как "процесс потребления рабочей силы"⁷, т.е. как процесс использования рабочей силы. Из "Рукописного наследия К.Маркса" видно, что он указывал и на процесс распределения рабочей силы как на "распределение членов общества по различным родам производства"⁸.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 12. С. 714-715.

² Там же. С. 591.

³ Там же. С. 586.

⁴ Там же. С. 585.

⁵ Там же. С. 183.

⁶ Там же. С. 182.

⁷ Там же. С. 583.

⁸ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 12. С. 722.

В "Капитале" К.Маркс писал о возможности и необходимости обмена рабочей силы в условиях наемного труда¹.

Из изложенного можно сделать вывод, что К.Маркс выделял такие стадии воспроизводства рабочей силы в условиях капиталистического товарного производства, как ее формирование, распределение, обмен и потребление (использование в процессе производства товара).

Глубокое исследование вопросов воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы провел М.Я.Сонин. В понимании М.Я.Сонина воспроизводство рабочей силы при социализме содержит три стадии (фазы) - производство, распределение и использование рабочей силы². Данного положения придерживаются многие ученые. Так, И.А.Ягодкина указывает, что "процесс воспроизводства рабочей силы при социализме (коммунизме) включает в себя ее производство, распределение и использование (потребление)"³. Авторы фундаментальной коллективной монографии Института экономики АН СССР "Экономический строй социализма" подчеркивают, что "в процессе воспроизводства рабочей силы выделяются следующие фазы: формирование - производство новой и восстановление затраченной в процессе труда рабочей силы; распределение, включающее и перераспределение; использование рабочей силы в процессе труда"⁴.

Имеются и другие взгляды на процесс воспроизводства рабочей силы. Некоторые авторы пытаются доказать, что в воспроизводстве рабочей силы при социализме присутствует стадия обмена. Т.Р.Зарихта и И.Н.Назимов выделение стадии обмена рабочей силы аргументируют тем, что процесс обмена имеет более широкое со-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.23. С.178-179.

² Сонин М.Я. Актуальные проблемы использования рабочей силы в СССР. - М.: Мысль, 1965. С.274.

³ Ягодкина И.А. Воспроизводство рабочей силы при социализме. - М.: Мысль, 1979. С.45.

⁴ Экономический строй социализма: В 3 т. /Редкол.: Е.И.Капустин (рук. авт. кол.) и др. - М.: Экономика, 1984. Т.2. С.275.

держание, чем обмен "результатами деятельности и даже только товарами"¹, и включает также "обмен способностями, деятельностью и результатами деятельности"². В приводимых этики авторами аргументах не учитывается то обстоятельство, что обмен деятельностью и способностями осуществляется непосредственно в процессе производства, т.е. в процессе использования рабочей силы, а поэтому он не может быть выделен в самостоятельную стадию воспроизводства рабочей силы. К.Маркс отмечал, что "обмен деятельностей и способностей, который совершается в самом производстве, относится прямо к нему и составляет его существенную сторону"³. Рабочая сила может быть продана как товар на рынке при наличии двух условий: 1) владелец рабочей силы "должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности"⁴; 2) он должен быть "свободен от всех предметов, необходимых для осуществления своей рабочей силы"⁵. При социализме существует первое условие, наличие общественной собственности на средства производства позволяет носителям рабочей силы, труженикам социалистического общества реализовать свою способность к труду, свою рабочую силу, не обменивая, не продавая ее как товар другим лицам, а работать на себя и свое общество. Отчуждение способности к труду от ее носителя как специфической формы эксплуатации наемного труда присуще капитализму.

Другие экономисты, отрицая в принципе обмен рабочей силы, выделяют фазу соединения рабочей силы со средствами производства⁶. При социализме средства производства находятся в общественной собственности, труд носит непосредственно общественный характер, а следовательно, средства производства не отчуждаются и не противостоят рабочей силе. Закрепление рабочей силы за рабочими местами осуществляется как конечный пункт распределения и исходный момент использования рабочей силы.

¹ Зарихта Т.Р., Назимов И.Н. Рациональное использование трудовых ресурсов молодежи (Экономические и социальные вопросы вовлечения молодежи в общественное производство). - М.: Экономика, 1970. С.13.

² Там же.

³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.12. С.725.

⁴ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.23. С.178.

⁵ Там же. С.179.

⁶ Воспроизводство рабочей силы в условиях технического прогресса / Отв. ред. В.Н.Якимов. - Чебоксары, 1972. С.9.

Проведенный анализ характеристики воспроизводства рабочей силы позволяет нам говорить о непрерывности воспроизводства рабочей силы при социализме как процесса формирования, распределения и использования рабочей силы. Стадия обмена рабочей силы при социализме отсутствует, что обусловлено общественной формой собственности на средства производства, непосредственно общественным характером труда, отсутствием системы наемного труда.

Формирование рабочей силы может рассматриваться в широком и узком смысле слова. В широком понимании подготовка к труду начинается с самого рождения человека и прекращается во многих случаях с его смертью. При таком понимании формирование рабочей силы адекватно воспроизводству населения и трудовых ресурсов. В узком смысле слова формирование рабочей силы объединяет комплекс мер по выработке у человека способности к труду в общественном производстве, по восстановлению этой способности.

Распределение рабочей силы характеризуется первичным трудоустройством и перераспределением работников по территории, сферам производства, отраслям народного хозяйства, предприятиям (организациям и учреждениям) и рабочим местам.

Проблематика исследований стадии использования рабочей силы связана не только с вопросами рационального (эффективного) соединения рабочей силы со средствами производства и результативностью стимулирования ее потребления, но и с разнообразием экономических, демографических и социально-психологических аспектов занятости населения в общественном производстве.

Процесс воспроизводства рабочей силы диалектически взаимосвязан с воспроизводством продукта. Производство продукта обеспечивается через потребление рабочей силы, а формирование рабочей силы — через потребление продукта. В процессе производства рабочая сила "становится *acti* [на деле] осуществляющей себя рабочей силой, рабочим, между тем как раньше он был таковым лишь *potentia* [потенциально]"¹. В процессе формирования рабочей силы продукт персонифицируется. "Индивидуум производит предмет и через его потребление возвращается опять к самому себе, но уже как производящий и воспроизводящий себя самого индивидуум"².

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.23. С.188.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.12. С.270.

Из господства производства "как над самим собой во всей противоположности своих определений, так и над другими моментами"¹ вытекает и примат использования рабочей силы над ее формированием и распределением, поскольку производство продукта и использование рабочей силы совпадают в пространстве и во времени. Определяющая роль использования в воспроизводстве рабочей силы следует из ведущей роли экономических процессов и материального производства, где используется рабочая сила, по отношению к демографическим процессам, к сфере личного потребления и производственной сфере, где она формируется и распределяется.

От уровня и характера использования рабочей силы, прежде всего в материальном общественном производстве, зависят тип воспроизводства населения и трудовых ресурсов, уровень и характер возмещения затрат рабочей силы, специфика подготовки и распределения кадров, а также другие стороны воспроизводства рабочей силы. Использование (потребление) рабочей силы создает новую потребность в формировании рабочей силы, обуславливает целенаправленность ее формирования, повышает требования к качеству подготовки и переподготовки кадров. Способ производства (потребления рабочей силы) определяет характер распределения населения по сферам занятости. Уровень развития и характер размещения производительных сил являются основными факторами, учитываемыми при трудоустройстве населения на предприятия, в организации и учреждения. Через межотраслевую и районную дифференциацию заработной платы экономическими методами регулируется занятость и перераспределение рабочей силы.

Формирование и распределение рабочей силы в свою очередь активно воздействуют на ее использование. Формирование определяет интенсивность и качество труда, возможность использования рабочей силы в том или ином процессе общественного производства. Повышение эффективности распределения приводит к снижению затрат времени на включение рабочей силы в производство, увеличивает годовой фонд рабочего времени.

Между формированием и распределением рабочей силы также

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.12. С.725.

устанавливается диалектическая взаимосвязь, формирование рабочей силы определяет ее распределение в соответствии с профилем полученной подготовки. Чем эффективнее будет перераспределение и трудоустройство рабочей силы, тем меньше затрат потребуется на ее переподготовку.

Каждая из стадий воспроизводства рабочей силы обуславливает другую. Без их тесной взаимосвязи, согласованности и единства невозможен непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и продукта. Сформированная рабочая сила должна распределяться с целью ее использования. Использование рабочей силы порождает потребность в ее возобновлении и развитии.

Особенности воспроизводства рабочей силы промышленности определяются особенностями воспроизводства продукта в этой отрасли материального производства. Промышленность занимает ведущее место в народном хозяйстве и воспроизводство рабочей силы этой отрасли материального производства также занимает ведущее место в воспроизводстве всей совокупной рабочей силы, определяет эффективность живого труда. Более того, "по основному критерию всего общественного развития"¹, по социально-экономическим признакам промышленность "представляет основу социалистической хозяйственной организации, объединяя передовых промышленных рабочих, объединяя класс, осуществляющий диктатуру пролетариата"².

Так как основная часть промышленной продукции потребляется за пределами сферы ее производства и находит подтверждение своей полезности в обмене и потреблении, то полезность затраченного труда подтверждается уже после того, как продукция произведена и отгружена за пределы отдельного предприятия. При этом продукция может и не найти признания у покупателя, тогда затраты по формированию, распределению и использованию рабочей силы не могут быть признаны полезными. Данное обстоятельство подтверждает недооцененную высокую роль производства качественной продукции в обеспечении высокой эффективности затрат живого и овеществленного труда.

¹ Ленин В.И. ПЛН. собр. соч. Т. 43. С. 81.

² Там же.

В условиях интенсификации социалистического производства диалектическая взаимосвязь воспроизводства рабочей силы с воспроизводством продукта проявляется в интенсификации воспроизводства рабочей силы. Это находит свое отражение в действии законов воспроизводства рабочей силы.

В законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы эта закономерность проявляется в ускорении возмещения все возрастающих затрат на воспроизводство самого работника, в более ускоренном возмещении затрат на качественное совершенствование рабочей силы и на воспроизводство подрастающего поколения, в повышении значимости качественных характеристик трудовых ресурсов над их количественным ростом в общественном производстве.

В действии закона соответствия рабочей силы вещественным элементам производительных сил тенденция интенсификации воспроизводства рабочей силы находит свое проявление в установлении устойчивой связи между совершенствованием техники и ускорением профессиональной подготовки работников, в требовании по обеспечению определенного резерва знаний у работников как умственного, так и преимущественно физического труда. Возрастание полипрофессионализма работников и интенсивность их реального высвобождения сопровождаются изменением характера действия закона перемены труда через увеличение подвижности выходящих из производства, повышением общественно организованного начала в распределении и перераспределении рабочей силы. В действии закона социалистического распределения по труду интенсификация использования рабочей силы сопровождается возрастанием номинальной и реальной заработной платы, усилением регулирующей роли заработной платы и других стимулов труда в ускорении научно-технического прогресса, всемерной экономии материальных, денежных и трудовых ресурсов.

Интенсификация производства и ускорение научно-технического прогресса предъявляют новые требования к воспроизводству рабочей силы. Появляется потребность в воспроизводстве прежде всего и преимущественно квалифицированной рабочей силы. Возрастает роль общественно организованных форм трудоустройства и перераспределения трудовых ресурсов. Повышается значимость интенсивных факторов использования рабочей силы по сравнению с экстенсивными.

К другим существенным особенностям воспроизводства рабочей силы в период ускорения экономического и социального развития страны относятся повышение роли планомерно организованного начала и хозрасчета в регулировании процесса формирования, распределения и использования рабочей силы, возрастание внимания к сбалансированности всех фаз воспроизводства рабочей силы и к качеству ее конечного потребления, усиление роли социальных факторов использования рабочей силы.

Процесс взаимодействия вещественного и личного факторов в производстве многогранен и включает в себя повышение эффективности использования живого труда при количественном росте овеществленного труда и, наоборот, повышение эффективности использования овеществленного труда при количественном росте живого труда. Так, первичная механизация основывается на росте затрат на приобретение техники, а повышение коэффициента сменности оборудования предполагает дополнительное вовлечение в производство рабочей силы. Отсюда "характерной особенностью интенсификации производства является тот факт, что она может осуществляться не только за счет интенсивных факторов, как полагают многие экономисты, но и за счет более полного использования экстенсивных факторов"¹.

В интенсификации производства в Киргизии при преимущественно интенсивном использовании рабочей силы также велика роль более ускоренного вовлечения резервов ее экстенсивного использования. Данная региональная особенность вызвана рядом исторических, природных, демографических, экономических и социальных условий развития республики.

Демографическая ситуация в нашей республике характеризуется значительно более высоким уровнем рождаемости, чем в среднем по стране. Наблюдается тенденция снижения рождаемости в городской местности, в то время как среди жителей села, особенно лиц коренной национальности, рождаемость сохраняется на стабильно высоком уровне. В ближайшей перспективе в республике существен-

¹ Социально-экономические изменения в труде на этапе развитого социализма. /Нестеров А.А., Белоусов В.Д., Бородулин Д.М. и др. /Отв. ред. А.А.Нестеров - Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. С.97.

ного снижения общего коэффициента рождаемости не произойдет, что вызвано, в частности, сохранением относительно высокого удельного веса сельского населения.

Характерной особенностью миграции населения в Киргизии является возрастание мобильности сельского населения в индустриальные центры, что приводит к временному повышению рождаемости населения в городской местности, а также к стабилизации оттока и притока населения по межреспубликанской миграции и снижению роли межреспубликанской миграции в формировании трудовых ресурсов.

Одной из важных региональных особенностей республики, складывающейся под воздействием демографической ситуации, является слабо выраженное и непоследовательное, значительно менее низкое, чем в среднем по стране, снижение темпов прироста в общественное производство трудовых ресурсов. Данная закономерность проливается на фоне усиливающейся тенденции повышения роли молодежи в воспроизводстве трудовых ресурсов. Для республик с высокой рождаемостью, где доля молодежи в структуре трудовых ресурсов стабильно высокая, данная тенденция характерна. Повышение роли молодежи в формировании и использовании трудовых ресурсов вызвано рядом факторов: исчерпанием в основном резервов взрослого трудоспособного населения в сфере индивидуального труда; высокой потенциальной способностью молодежи к сложному труду; высокой территориальной и профессиональной мобильностью молодежи. Все эти факторы отвечают возросшим требованиям быстро изменяющегося общественного производства в части технической оснащенности, организационной и отраслевой структуры, развития и размещения производительных сил. Только существенная перестройка имеющейся системы профессионально-технической подготовки, профессиональной ориентации и трудоустройства молодежи и дальнейшее значительное развитие ее в нужном направлении обеспечат в перспективе все возрастающую дополнительную потребность народного хозяйства в квалифицированных кадрах.

Спецификой региональной экономики Киргизской ССР является большой удельный вес занятых в аграрном секторе при высоком уровне привлечения населения индустриального сектора на сельскохозяйственные работы в период массового сбора урожая.

По занятости населения в промышленности и строительстве республика значительно отстает от среднесоюзного уровня и развития индустриальных центров страны. Сложившаяся демографическая и экономическая ситуация порождают относительно меньшую обеспеченность Киргизской ССР материальными и денежными ресурсами, необходимыми для ускоренного развития республики.

Отличительной противоречивой закономерностью экономического развития Киргизской ССР являются высокие по сравнению со среднесоюзными темпы прироста трудовых ресурсов при относительно низком уровне обеспеченности республики собственными накоплениями на обеспечение дополнительного трудового потенциала рабочими местами и развитие социальной инфраструктуры. Данная ситуация усугубилась вследствие некоторого снижения в республике в 80-е годы эффективности общественного производства, что нашло отражение в снижении темпов роста производительности труда и фондоотдачи, в негативной динамике других показателей использования живого и овеществленного труда.

В условиях Киргизии наряду с интенсификацией производства на действующих предприятиях, прежде всего в крупных областных центрах, необходимо использовать экстенсивный фактор создания новых предприятий и новых рабочих мест на высоком техническом уровне в районах с повышенной рождаемостью. Экономически целесообразно размещать вновь строящиеся предприятия высокотрудоёмких и относительно малофондовых отраслей промышленности преимущественно в малых и средних городах, а филиалы и цеха этих отраслей - в наиболее крупных селах и районных центрах. Такая децентрализация позволит на основе ускорения научно-технического прогресса максимально вовлекать в общественное производство и эффективно использовать трудоспособное население высококвалифицированных районов республики, обеспечит приток национальных кадров в индустриальные отрасли народного хозяйства.

Учет региональных особенностей развития и размещения производительных сил является непременным условием интенсификации производства. Необходим переход республики как структурного звена в общей системе экономического хозяйствования страны на ускорение, повышение качества работы, активизацию человеческого

фактора. "Ускорение социально-экономического развития страны, - отмечено в Политическом докладе ЦК КПСС XXV съезду КПСС, - ключ ко всем нашим проблемам: ближайшим и перспективным, экономическим и социальным, политическим и идеологическим, внутренним и внешним"¹.

2. Совершенствование управления в промышленности и усиление воздействия хозяйственного механизма на воспроизводство рабочей силы

Интенсификация производства, ускорение научно-технического прогресса требуют глубокой перестройки всей системы социалистического хозяйствования в стране. Возникшие в настоящее время трудности и ускоренном экономическом и социальном развитии страны связаны главным образом с тем, что не были своевременно осуществлены изменения в способах организации, формах и методах хозяйствования.

Еще на заре Советской власти В.И. Ленин говорил о необходимости обеспечения полной слаженности хозяйственного механизма социалистического общества, отмечая, что хозяйственный механизм должен работать так, "как работают часы"².

Различные уровни управления и организации общественного воспроизводства, многоаспектность управления народным хозяйством обуславливают большие трудности в обеспечении слаженности хозяйственного механизма социалистического общества. Совершенствование хозяйственного механизма и усиление его воздействия на процесс расширенного воспроизводства рабочей силы должны найти свое проявление в способе организации, в формах и методах управления процессом ее формирования, распределения и использования, в ориентации всех трех стадий воспроизводства рабочей силы на непрерывное и динамичное повышение эффективности ее использования.

Хозяйственный механизм, воздействующий на воспроизводство рабочей силы, - неотъемлемая составная часть единого хозяйственного механизма страны, предопределенного и личному фактору производства.

¹ Материалы XXV съезда Коммунистической партии Советского Союза. С. 22.

² Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 36. С. 156.

Люди - главная производительная сила общества - являются объектом и субъектом управления. "Первая производительная сила всего человечества, - подчеркивал В.И. Ленин, - есть рабочий, трудящийся"¹. Наряду с общими для общественного производства способами организации, формами и методами управления имеются такие, которые распространяются только на трудовые ресурсы. Эти методы должны быть рассчитаны на более благоприятную занятость и эффективное использование трудовых ресурсов, их естественное и механическое передвижение, трудоустройство и перераспределение, на воспитание и профессиональную подготовку подрастающего поколения.

Совершенствование управления и усиление воздействия хозяйственного механизма на воспроизводство рабочей силы необходимо проводить в единстве с реформой всей системы социалистического хозяйствования. "Сейчас ситуация такова, - указано в Политическом докладе ЦК КПСС XXУП съезду КПСС, - что ограничиться частными улучшениями нельзя - необходима радикальная реформа"².

Сложность осуществления перестройки хозяйственного механизма заключается в отсутствии готовых штампов и рекомендаций по его совершенствованию, в необходимости творческого поиска этих путей. Экономическое экспериментирование - вот главный рычаг по распространению прогрессивных экономических методов хозяйствования. За последние три года проведение экономических экспериментов в народном хозяйстве страны характеризуется рядом специфических черт и особенностей таких, как комплексность и широкомасштабность их проведения; увязка предыдущих этапов по совершенствованию хозяйственного механизма с новыми элементами хозяйствования; ускоренное экспериментирование и оперативное распространение передового опыта на другие объединения и предприятия, отрасли, территории; обеспечение методической и нор-

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т.38. С.359.

² Материалы XXУП съезда Коммунистической партии Советского Союза. С.33.

мотивной базой для перестройки управления, отражение в методиках отраслевых особенностей хозяйствования; общая направленность экономического экспериментирования на ускорение научно-технического прогресса и интенсификацию производства.

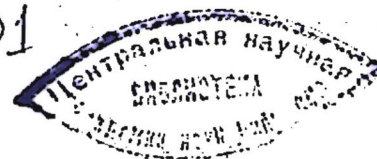
А робирование широкомасштабного эксперимента (1984-1985 гг.) позволило обеспечить комплексный переход объединений и предприятий промышленности на новые условия хозяйствования. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР "О широком распространении новых методов хозяйствования и усилении их воздействия на ускорение научно-технического прогресса" (1985 г.) отмечено, что внедрению новых методов хозяйствования представляет важный шаг на пути создания целостной системы управления народным хозяйством¹.

С переходом промышленности в 1986 г. на новые условия хозяйствования повисела хозяйственно-оперативная самостоятельность предприятий. Сократилось число утверждаемых показателей. Это позволило оценивать хозяйственную деятельность объединений (предприятий), исходя из выполнения договорных обязательств по поставкам продукции, повышения качества продукции, роста производительности труда, ввода в действие производственных мощностей. Повисла роль нормативного планирования фонда заработной платы, фондов экономического стимулирования и платежей в бюджет от расчетной прибыли. Абсолютная величина фондов экономического стимулирования была поставлена в зависимость от прироста основных оценочных показателей деятельности объединений (предприятий) и стабильных нормативов отчислений в эти фонды. Повисла самостоятельность объединений и предприятий в использовании фонда заработной платы и фондов экономического стимулирования. Производственные коллективы получили возможность более гибко использовать поступающие средства на премирование и распределять их по наиболее важным направлениям.

Наряду с положительными изменениями в практике хозяйствования объединений и предприятий промышленности, которые внесены

¹ О широком распространении новых методов хозяйствования и усилении их воздействия на ускорение научно-технического прогресса: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1985 г. - М.: Политиздат, 1985. С.3-4.

597701



новыми условиями хозяйствования широкомасштабного эксперимента, все еще не произошло серьезных коренных сдвигов в сторону ускоренного технического перевооружения предприятий, полного выполнения договоров поставки, производства лишь высококачественной продукции. Введение полного хозяйственного расчета не ограничивается развитием принципов хозяйственно-оперативной самостоятельности и самоокупаемости объединений и предприятий. Необходима отлаженная система самофинансирования производственных коллективов. Эта модель хозяйствования уже в основном сформировалась. Эксперимент по развитию полного хозяйственного расчета на основе самофинансирования коллективов отрабатывался на производственном объединении АвтоВАЗ и Сумском машиностроительном научно-производственном объединении им. М. В. Фрунзе.

Эксперимент доказал важность изменений системы финансирования коллективов объединений и предприятий. Балансовая прибыль в этом случае распределяется между государством, министерством и коллективом объединения по заранее установленным на пять лет прогрессивным нормативам. Нормативы образования фондов экономического стимулирования определены не за прирост отдельных показателей, а к сумме расчетной прибыли. Это позволяет обеспечивать напряженность плановых заданий, которую ограничивают нормативы образования фондов экономического стимулирования за прирост отдельных оценочных показателей плана. Деятельность объединения оценивается через прибыль - основной синтетический показатель, а не через ряд показателей, зачастую перекрывающих недовыполнение одних эффектом от перевыполнения других показателей. Учитывать такой важный оценочный показатель, как выполнение планового задания по объему реализации с учетом договора поставки вполне можно через распределение фондов экономического стимулирования, что и предусмотрено сумским и вазовским вариантами. Положительным моментом в самофинансировании коллективов является ускоренное внедрение научно-технического прогресса, обеспечение действенности рычагов по ускоренному обновлению и реконструкции объединения (предприятия).

Для лучшего учета отраслевых особенностей промышленности постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР "Об улучшении планирования, экономического стимулирования и совершенствования управления производством товаров народного потребления в легкой

промышленности" (1986 г.)¹ предусмотрено дальнейшее изменение условий хозяйствования объединений и предприятий легкой промышленности. Начиная с 1987 г., расширяются права объединений (предприятий) в формировании задания по объему поставок товаров в розничных ценах, в установлении плана реализации продукции, исходя из заключенных договоров на поставку изделий; повышается роль прибыли как основного оценочного показателя; утверждается нормативный метод распределения прибыли и фондов экономического стимулирования; осуществляется перевод предприятий легкой промышленности на самофинансирование.

С повышением хозяйственно-оперативной самостоятельности предприятий легкой промышленности резко сокращается число утверждаемых показателей. Согласно постановлению, оценка деятельности коллективов предприятий осуществляется по таким показателям, как выполнение обязательств по поставкам продукции и соответствии с заключенными договорами, планов прибыли и ввода в действие производственных мощностей и объектов социально-культурного назначения².

В Минлегпроме Белорусской ССР выработали предложения по дальнейшему совершенствованию хозяйственного механизма и переводу производственных предприятий (объединений) на полный хозяйственный расчет. Предприятиям легкой промышленности Белорусской ССР утверждается производство продукции в натуральном выражении (по основной номенклатуре). Объем поставок определяется предприятиями самостоятельно и сообщается столпцей выше организации. В план выпуска включаются лишь предусмотренные договорами товары³. Порядок, установленный в Белоруссии, позволяет производителям более оперативно реагировать на потребительский спрос населения, с одной стороны, появляется возможность большего контроля за ритмичностью производства по итогам текущего периода - с другой.

Важным направлением в перестройке хозяйственного механизма в легкой промышленности является совершенствование системы

¹ Правда. 1986. 6 мая.

² Там же.

³ Ф о м и ч А. Легкая промышленность Белоруссии переходит на полный хозрасчет // Соц. труд. 1986. № 10. С. 24-25.

управления этой отраслью и смежными отраслями. Первые шаги в этом направлении — развитие сети фирменных магазинов и строительство малых предприятий (филиалов) по производству высококачественных и модных товаров в местах сосредоточения свободных трудовых ресурсов.

Для дальнейшего совершенствования управления легкой промышленностью следует, на наш взгляд, создать Государственный комитет, который будет обеспечивать управление машиностроительными предприятиями по изготовлению и ремонту техники для легкой промышленности, предприятиями легкой промышленности и сеть фирменных магазинов по продаже товаров народного потребления. Управление из одного ведомства позволит замкнуть в единое целое цепочку по ускоренному созданию новой техники, ее высокомеханизованному ремонту с производством качественной продукции, обеспечит непосредственную связь предприятий с потребителями через сеть фирменных магазинов. На XXVII съезде КПСС подчеркивалась целесообразность продвижения " по пути улучшения управления группами взаимосвязанных и однородных отраслей"¹.

Внедрение полного хозрасчета в промышленности должно осуществляться в направлении самофинансирования предприятий не только при распределении прибыли, но и при образовании фонда заработной платы. В настоящее время в экономической литературе поднимается вопрос о централизованном регулировании общего фонда оплаты труда в сочетании с самостоятельностью предприятий в части деления этого фонда на фонды заработной платы и материального поощрения². Совершенствование стимулирования труда в этом направлении будет способствовать установлению непосредственной связи не только премирования, но и оплаты труда с качеством работы, с обеспечением рационального использования живого и овеществленного труда.

Министерству легкой промышленности БССР разрешено образовывать на предприятиях (в объединениях) фонды производственного

¹ Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. С. 254.

² Ф и г у р н о в Э. Усиление материальных стимулов к труду // Вопросы экономики. 1986. № 8. С. 11.

и социального развития, а также фонд оплаты труда по долговременным нормативам за счет доходов от реализации продукции за вычетом материальных затрат, платежей в бюджет и других обязательных отчислений¹. Это является действенным рычагом по созданию завершенной модели самофинансирования предприятий. Белорусский вариант основан на самофинансировании не только затрат на производственное и социальное развитие, но и фонда заработной платы. Фонд оплаты труда каждый год должен вновь зарабатываться коллективом и образовываться по прогрессивному нормативу от остаточного дохода. Все виды выплат и премий объединяются в единый фонд, который расходуется в соответствии со сметой, одобренной коллективом.

Залогом успеха от проводимых в легкой промышленности изменений является их общая направленность на развитие полного хозрасчета. Требуется увязка аттестации и рационализации рабочих мест с нормированием труда, с переводом объединений и предприятий на самофинансирование, с техническим перевооружением и реконструкцией. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС "О широком проведении аттестации рабочих мест и их рационализации в промышленности и других отраслях народного хозяйства" (1985 г.) предусмотрено систематическое проведение аттестации и рационализации рабочих мест, их содействие техническому переоснащению, внедрению современных средств механизации и автоматизации технологических процессов, улучшению условий труда, достижению сбалансированности числа рабочих мест с трудовыми ресурсами².

Комплексная механизация и автоматизация производства являются материальной основой внедрения коллективных форм организации труда. Повышается роль коллективов в управлении производством, в становлении и дальнейшем развитии бригадной формы организации и стимулирования труда. Развитие коллективных форм организации труда, ориентация коллективов предприятий на производство высококачественной продукции определяют новые требования

¹ Ф о м и ч А. Легкая промышленность Белоруссии переходит на полный хозрасчет. С. 24-25.

² Правда. 1985. 12 сент.

к методам управления трудом. Появляется потребность в повышении роли комплексных методов, направленных на повышение производительной и социальной активности работников.

Важность социалистического соревнования определяется тем, что это не только экономический, но и социально-психологический метод управления трудовыми ресурсами. Экономическая, социальная и воспитательная функции соревнования органически взаимосвязаны. Развитие социалистического соревнования — главное условие повышения экономического, политического и социального статуса личности. Приведение в действие социальных факторов через повышение творческой активности масс является важным рычагом активизации человеческого фактора.

В настоящее время обострилось противоречие между высоким общеобразовательным уровнем трудящихся и обусловленными этим повышенными требованиями к содержанию и условиям труда. Материальной основой такого противоречия являются низкий уровень автоматизации и роботизации производства, необходимость выполнять тяжелую и вредную для здоровья человека работу, недостаточно полное соблюдение на предприятиях санитарно-гигиенических норм труда. Выход из сложившейся ситуации один — курс на интенсификацию производства, обеспечение тесной увязки качества работы с социальным обеспечением.

В повышении уровня использования трудового потенциала страны велика роль факторов укрепления социалистической дисциплины труда, совершенствования административных методов управления трудом. "Речь идет, — как указано в Политическом докладе Центрального Комитета КПСС XXII съезду КПСС, — об организационно-экономических и социально-психологических факторах, лучше использовании созданного производственного потенциала, повышении действенности стимулирования труда, укреплении организованности и дисциплины, преодолении бесхозяйственности"¹.

Увеличение затрат времени и средств на подготовку рабочей силы предъявляет новые требования к эффективному использованию государственных ресурсов, направляемых на эти цели. Выбор специальности, проявление интереса к профессии, закрепляемость кадров по выбранной профессии являются делом большой государ-

ственной важности. Реформа общеобразовательной и профессиональной школы, проводимая в настоящее время, направлена на решение социальной задачи всестороннего развития личности, на возможность приобретения молодежью профессии, исходя из склонностей и способностей каждого и в соответствии с потребностями народного хозяйства в квалифицированных кадрах. От выбора профессии зависит не только трудовой вклад гражданина в общественное производство, но и его личная судьба, отношение к труду и жизни.

Качественно новая ступень в формировании рабочей силы наступает с перераспределением общества на создание единой системы непрерывного образования. Важная роль в осуществлении этой стратегической задачи принадлежит высшей школе. Реформа высшего и среднего специального образования является логическим завершением радикальной перестройки работы всех звеньев общеобразовательной и профессиональной подготовки кадров.

Внедрение прогрессивной техники и "безлюдной" технологии, направление экономических рычагов на высвобождение рабочей силы и стимулирование работы коллективов с меньшей численностью персонала поднимают на качественно новую ступень проблемы обеспечения полной и рациональной занятости трудовых ресурсов, планомерно организованного перераспределения рабочей силы. Повышается роль местных органов по труду, бюро по трудоустройству населения в обеспечении единой системы учета движения трудовых ресурсов в отдельных административных центрах, в республике и по стране в целом.

В совершенствовании управления организованным трудоустройством населения важную роль играет выбор новых форм и направлений в осуществлении организованного набора, перевода, общественного призыва и переселения семей. Реформа общеобразовательной и профессиональной школы, перестройка высшей школы, курс на непрерывное образование должны подкрепляться совершенствованием организации распределения выпускников школ, профессионально-технических училищ, средних и высших специальных учебных заведений и дальнейшего перераспределения кадров по отраслям и сферам производства.

Рассмотренный круг вопросов не исчерпывает всех возможностей общества по совершенствованию хозяйственного механизма и

¹ Материалы XXII съезда Коммунистической партии Советского Союза. С.41.

усилению его воздействия на повышение эффективности формирования, распределения и использования рабочей силы. Исследования в этой области подчеркивают актуальность и необходимость этой работы, ее значимость в деле реализации курса партии и правительства на повышение эффективности использования рабочей силы, активизацию человеческого фактора.

Глава 2

УСИЛЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

I. Роль профориентации молодежи в формировании кадров

Подготовка квалифицированных кадров приобретает все большее значение в повышении производительности общественного труда. Проблема формирования кадров связана преимущественно с подготовкой вновь вливающейся в отрасль молодежи - основного источника формирующейся рабочей силы.

На подготовку выпускников школ к выбору профессии в соответствии с потребностями народного хозяйства в кадрах и исходя из их личных интересов, склонностей, способностей и физиологических возможностей нацелена осуществляемая в нашей стране реформа общеобразовательной и профессиональной школы. Главное назначение системы профессиональной ориентации заключается в обеспечении правильного выбора молодым человеком профессии и отрасли, его профессиональная и отраслевая адаптация.

В определении основных направлений повышения эффективности профориентационной работы большим подспорьем служит социологическое обследование. По инициативе Фрунзенского бюро по трудоустройству населения и Института экономики АН Киргизской ССР (19 квартал 1982 - 1 квартал 1983 г.) было проанкетировано около 3 тыс. молодых рабочих промышленности и строительства, около 2 тыс. выпускников общеобразовательных школ г. Фрунзе. В 1983 г. был проведен анкетный опрос школьников фрунзенской средней школы № 53, проходивших производственное обучение по профессиям текстильной промышленности.

Анкетирование школьников подтвердило факт слабого влияния школы, учебно-производственных комбинатов (УПК), средств массовой информации на формирование интереса к выбираемой профессии. Всего 9,6% десятиклассников и 5,7% восьмиклассников указали на определяющую роль учителей в выборе профессии. На вопрос анкеты: "Что более всего повлияло на формирование интереса к профессии?" 32,4% десятиклассников указали на жизненный и производст-

венный опыт родителей, 18,9 - на производственное обучение и лишь 10,8% - на средства массовой информации (печать, радио, телевидение).

Анализ данных анкетного обследования показал, что профессиональное просвещение и профессиональную консультацию нужно улучшать в двух направлениях. Во-первых, активизировать роль школы, УПК, училищ, а также средств массовой информации в формировании интереса школьников к профессиям тех отраслей, которые уже получили развитие или будут в перспективе развиваться в данном регионе. Во-вторых, улучшать работу школы с родителями учеников. Зачастую родители мало информированы о потребностях народного хозяйства в рабочих кадрах и возможности приема в высшие и средние специальные учебные заведения и не могут правильно сориентировать своих детей в выборе профессии с учетом не только личных, но и народнохозяйственных интересов.

Выпускники средней школы слабо ориентируются в выборе основной сферы деятельности (учеба, работа), конкретной отрасли, профессии. Всего 12,8% опрошенных десятиклассников желали бы работать в промышленности, в то время как желающих трудиться в организациях транспорта и торговли было несколько больше - соответственно 20,0 и 14,4%. Большая часть выпускников желала бы работать в народном образовании, науке и культуре (10,4%). Фактически же уровень занятости молодежи в промышленности превышает занятость в торговле и на транспорте, тем более - в науке, культуре и образовании.

Анкетирование выпускников школы № 53 подтверждает слабую ориентацию школьников на работу в легкой промышленности. Из числа опрошенных всего 22% имели желание работать на базовом предприятии (Киргизском камвольно-суконном комбинате) или другом предприятии текстильной промышленности. Ситуация предопределяется многими причинами, отчасти отсутствием интереса к полученной в школе (УПК) профессии и уверенности в большем заработке в другой отрасли народного хозяйства. Негативное отношение не только у девушек, но и у юношей вызывает преимущественно женский состав кадров в легкой промышленности. Социальный дискомфорт сужает возможность для девушек познакомиться с юношей, а для юношей - возможность проводить интересно свободное время с работниками производственного коллектива на стадионах и спортивных площадках. Считаю вполне социально оправданным привлекать в данную отрасль не только девушек, но и юношей, особенно в текстильную промышлен-

ность. Такая практика уже имеет место на ряде предприятий европейской части страны, где на традиционно женских рабочих местах в текстильной промышленности трудятся и мужчины.

Анкетирование, проведенное Институтом экономики АН Киргизской ССР и Бюро по трудоустройству населения г. Фрунзе, выявило слабую ориентированность школьников в мире конкретных профессий. Многие школьники не имеют четкого представления даже о желаемой профессии. Так, 46,9% опрошенных ответили, что не знают, по какой профессии им хотелось бы работать. Единицы изъявили желание работать ткачем, прядильщицей, обувщиком. Из значительной части школьников хотела бы приобрести строительную специальность. Вместе с тем по таким профессиям, как шофер, продавец, повар выразили желание работать более 16% обследованных, что выше фактической занятости молодежи по этим профессиям в два-три раза.

Желание работать по той или иной профессии во многом определяется престижностью профессии в глазах общества. Анкетирование подтверждает низкую престижность профессий легкой промышленности, особенно таких, как прядильщица и ткач. Так, у десятиклассников престижность профессии прядильщицы при пятибалльной системе оценки составила всего 2,993, а у восьмиклассников еще ниже - 2,551 балла.

Причинами неоправданно высокой сориентированности молодежи на отдельные профессии и наиболее низкой престижности массовых профессий зачастую являются недостатки в работе учебно-производственных комбинатов, направленность средств массовой информации на чрезмерную популяризацию одних профессий в ущерб другим. На формирование интереса к профессии значительное воздействие оказывает отношение рабочих базового предприятия к школьникам во время прохождения последними производственной практики. Так, из числа учащихся школы № 53, удовлетворенных приобретенной профессией, 50% ответили, что рабочие относились к ним доброжелательно, а 10,5% - что производственники привлекали их к общественным мероприятиям. В то время, как из числа неудовлетворенных профессией 56% отметили, что рабочие их просто не замечали.

Приведенные данные свидетельствуют о необходимости резкой активизации профориентационной работы со школьниками, усиления ее нацеленности на работу, прежде всего в промышленности и строительстве, по тем массовым рабочим профессиям, которые нужны на-

родному хозяйству и по которым наблюдается хронический дефицит. Для этого необходимо систематически разрабатывать балансы дополнительной потребности народного хозяйства, городов и районов республики в рабочих кадрах в разрезе основных массовых профессий на период от трех до пяти лет.

Создание территориальных профориентационных центров и отраслевых советов - действенный рычаг по совершенствованию профориентационной работы. Единая общегосударственная система профориентации должна включать также кабинеты профориентации при всех школах и учебно-производственных комбинатах. Для обеспечения этих служб квалифицированными кадрами необходимо организовать подготовку специалистов по профориентации и профотбору в высших учебных заведениях республики, усилить научные исследования в этой области в Киргизском НИИ педагогики, а также иметь большой и хорошо организованный кабинет профориентации в системе Министерства просвещения Киргизской ССР для осуществления методического руководства этой работой.

Наряду с усилением ориентации школьников на рабочие профессии и лучшей организацией информации о характере и содержании нужных народному хозяйству профессий следует также значительно улучшить трудовое воспитание школьников, в частности, добиваться глубокого осознания ими того факта, что уровень развития производительных сил общества, техническое оснащение производства и достигнутая степень механизации труда не позволяют и не позволяют еще и в ближайшей перспективе всем работавшим, в том числе всей приступающей к общественному труду молодежи, заниматься только высокомеханизированным, творческим и привлекательным трудом.

При организации профориентационной работы необходимо уделять гораздо больше внимания профессиональному отбору, а также создавать благоприятные условия для быстрой профессиональной адаптации молодежи на предприятии.

Необходимо знать, способен ли молодой человек выполнять ту или иную работу с обеспечением требуемого уровня производительности труда и качества работы. Для этого важно уточнение психологических и физиологических возможностей человека для работы по заданной конкретной профессии. В легкой промышленности немаловажную роль играет физическая пригодность к труду по ос-

новным рабочим профессиям, что должно определяться до того, как школьник будет обучаться в учебно-производственном комбинате или поступит в профессионально-техническое училище. В противном случае большой отсев учащихся из училищ и молодых рабочих, приступивших к работе, будет неизбежен. До настоящего времени в училищах и на предприятиях легкой промышленности нашей республики редко применяются специальные приборы и приспособления, позволяющие определять психофизиологические качества молодежи. Даже на тех предприятиях, где смонтированы такие приборы и приспособления, они используются только в месяцы массового набора молодежи.

Насколько важно организованно и систематически проводить на предприятиях работу по адаптации молодежи, показывают данные названного выше социологического обследования молодых рабочих промышленности и строительства. В легкой промышленности в ходе анкетирования было опрошено более тысячи человек. Анализ причин потенциальной текучести молодежи позволил выявить факторы, влияющие в большей или меньшей степени на стабильность коллективов.

Уровень потенциальной текучести молодежи на предприятиях легкой промышленности нашей республики высокий. Так, 51% опрошенных указали, что имеют желание поменять место работы. На Фрунзенских швейных объединениях им. ВЛКСМ и I-го Мая этот показатель достиг соответственно 78 и 73%. Наибольшая потенциальная текучесть молодежи была характерна для прибывших из сельской местности, доля имевших желание уволиться превысила 52%. Ситуация была вызвана низким уровнем социальной адаптации сельской молодежи на промышленных предприятиях. Отсутствие на ряде предприятий общежитий во многом предопределяет потенциальную текучесть кадров. Так, на Фрунзенском производственном объединении им. ВЛКСМ среди основных причин потенциальной текучести были названы плохие жилищно-бытовые условия (27% желающих уволиться назвали эту причину), на Фрунзенском производственном швейном объединении I-е Мая доля таковых была еще выше - 35%. В то же время приток молодежи в отрасль из других районов республики возрастает, что не может не сказаться негативно на стабильности коллективов в легкой промышленности и в ближайшей перспективе.

Анкетирование молодых рабочих легкой промышленности показало, что одной из существенных причин потенциальной текучести молодежи является неудовлетворенность размером заработка. На отдельных предприятиях доля желающих уволиться по этой причине превысила 40%. Так, на Фрунзенской кенафной фабрике этот мотив назвали 43%, а на Киргизском камвольно-суконном комбинате и Фрунзенском производственном обшном объединении — соответственно 44 и 49% опрошенных. Наибольший процент неудовлетворенных отмечен у лиц, получавших от 70 до 100 руб.; 60% молодых рабочих с таким заработком имели желание поменять место работы.

Анализ причин фактической текучести показал, что чаще всего по этой причине увольнялись молодые рабочие средних (19-24 года) и старших (25-29 лет) возрастных групп, что во многом было связано с формированием молодежи этих возрастных групп собственной семьи и стремлением в связи с этим иметь больший заработок для ее содержания. Зачастую неудовлетворены размером заработка молодые рабочие, прошедшие подготовку в профессионально-технических училищах. Из числа обученных в училищах и желающих поменять место работы 40% указали на неудовлетворенность заработком как основную причину. Парадоксальным является факт наличия среди обученных в ПТУ сравнительно большого числа не выполняющих нормы выработки (20%). Средний тарифный разряд у окончивших ПТУ составил 3,6, что почти на уровне средней квалификации рабочих, прошедших обучение на производстве. Данные свидетельствуют о необходимости повышения качества подготовки рабочей смены в профессионально-технических училищах, обеспечения быстрой адаптации выпускников на производстве, установления большей дифференциации и в разряде, и в оплате труда между обученными в профессионально-технических училищах и на производстве.

Важная роль в адаптации молодежи и закреплении ее на производстве принадлежит так называемым профессионально-квалификационным факторам, к которым относятся степень удовлетворенности избранной профессией и специальностью, соответствие выполняемой работы полученной специальности и профилю учебы, возможность продолжать учебу без отрыва от производства и повышать

производственную квалификацию. Роль этих факторов определяется еще и тем, что молодежь не склонна мириться с неинтересной профессией. Для нее характерен активный поиск своего места в жизни и общественном производстве, стремление работать в соответствии со склонностями, способностями, призванием, приобретенной профессией и специальностью, иметь четкую перспективу повышения квалификации и возможности совмещения работы с учебой.

Проведенное обследование позволяет определить взаимосвязь таких факторов, как профессиональная подготовка, размер заработка и интерес к профессии. Чем выше профессиональная подготовка рабочих, тем сильнее их интерес к выбранной профессии. Из числа рабочих, подготовленных в профтехучилищах, 65% ответили, что им профессия нравится, а среди подготовленных на предприятиях их доля составила только 49%. Большой интерес к профессии является одной из веских причин более высокой закрепляемости рабочих кадров, подготовленных в ПТУ. При опросе выяснилось, что из числа окончивших ПТУ только 24,6% рабочих ранее меняли место работы и лишь 3% меняли ее три раза и более. Отношение к профессии во многом определяется тем, при каких обстоятельствах она была выбрана. По данным обследования, из числа выбравших профессию, исходя из интереса к ней, 84% ответили, что профессия им нравится, а среди обучавшихся профессии по воле случая — 48%. Интерес к профессии является зачастую основой желания рабочего повышать свой квалификационный уровень, предопределяет стабильность коллективов. Лица, удовлетворенные профессией, реже увольняются. Из числа опрошенных, удовлетворенных профессией, 33% меняли место работы один раз и более, а у лиц, не удовлетворенных профессией, доля таковых больше — 37%.

Интерес к профессии зависит от уровня организации производства и труда. Из числа опрошенных, не удовлетворенных и безразличных к профессии, большинство отметили плохую организацию труда, указали на случаи простоя и штурмовщины, чрезмерную напряженность нормы выработки.

В настоящее время наблюдается разрыв между высокой общеобразовательной подготовкой молодых рабочих и относительно низким уровнем их профессионального обучения и квалификации. Согласно данным обследования, на предприятиях легкой промышленности 90,1% молодых рабочих имели среднее образование, причем

25,6% из них - высшую рабочую квалификацию (У и У1 тарифные разряды), 58,2 - среднюю квалификацию (Ш и IV разряды) и 13,3% - низкую квалификацию (I и II разряды). Если последним двум группам рабочих, имевших при высоком общеобразовательном уровне среднюю и низкую производственную квалификацию, не создать четкую перспективу перехода в более высокие профессионально-квалификационные группы на своем предприятии, то они начнут искать такую возможность на стороне и со временем уволятся.

В устранении указанных недостатков активную роль должна сыграть реализация программы партии и правительства по интенсификации производства, которая позволит в двенадцатой пятилетке и ближайшей перспективе начать решительное наступление на мало-содержательный и непривлекательный труд, обеспечить значительный профессионально-квалификационный рост молодежи. Социологический опрос молодежи, работающей в легкой промышленности показал, что лишь комплексный подход к вопросу адаптации молодежи на производстве, дифференцированный учет факторов текучести кадров, реализация мер по их ослаблению по каждой социально-демографической группе (по возрасту, полу, образованию и др.) на каждом предприятии и по отрасли в целом позволят существенно стабилизировать и повышать эффективность использования молодежных кадров.

2. Основные направления совершенствования подготовки и повышения квалификации кадров

Профессиональное обучение рабочих кадров - ведущее звено в формировании совокупной рабочей силы отрасли. Рабочие - наиболее многочисленная категория промышленно-производственного персонала. В Киргизии их доля по состоянию на 1 июня 1983 г. в целом по промышленности составляла 80, а в легкой промышленности - 85%. Преобладающую часть рабочих в легкой промышленности составляет молодежь. Из этих данных видно, что проблема формирования рабочих кадров связана преимущественно с подготовкой, а также переподготовкой и повышением квалификации уже занятых в производстве молодежных кадров.

В подготовке рабочих кадров все большее значение приобре-

тает стационарная форма обучения. Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР "О дальнейшем развитии системы профессионально-технического образования и повышении ее роли в подготовке квалифицированных рабочих кадров" (1984 г.) предусмотрено основной формой подготовки рабочих кадров в стране считать формирование кадров через систему профессионально-технических училищ¹.

В нашей республике уровень развития сети средних профтехучилищ по подготовке рабочих кадров для легкой промышленности не позволяет полностью обеспечить потребности отрасли в кадрах. На начало двенадцатой пятилетки потребности удовлетворялись менее чем наполовину. Характеристика сети средних профтехучилищ легкой промышленности дана в табл. I.

Таблица I
Состояние и использование сети средних профтехучилищ легкой промышленности Киргизской ССР в 1985 г.

	Минлегпром	Минместпром
Количество профтехучилищ	4	2
В том числе:		
построенных по типовым проектам	4	-
расположенных в приспособленных зданиях	-	2
Количество ученических мест	2290	480
Контингент учащихся	3715	491
В том числе:		
нуждающихся в общежитии	2004	300
Коэффициент сменности оборудования	1,6	1,1

Как видно из данных таблицы, основной контингент учащихся подготавливается через систему Минлегпрома Киргизской ССР (88%), где отмечается относительно высокий коэффициент сменности обучения (1,6). Особенностью средних профтехучилищ легкой промышленности в республике является высокий процент мно-

¹ Правда. 1984. II мая.

городских среди обучающихся, а потребность в общежитии удовлетворяется наполовину.

Эффективное функционирование сети средних профтехучилищ предопределяется уровнем научного обоснования перспектив ее развития. В настоящее время в нашей республике, как в целом по стране, проводится большая работа по разработке прогнозов ее развития на 15-20 лет. В Госпрофобре Киргизской ССР при непосредственном участии Института экономики Академии наук и НИИ ЭМП Госплана Киргизской ССР рассчитана "Схема развития и размещения средних профтехучилищ на период до 2000 года". Обеспечение потребности отрасли в квалифицированных кадрах до 65%, коэффициента сменности обучения до единицы, равномерной замены приспособленных помещений на здания, построенные по типовым проектам, - основополагающие послышки при ее составлении. В основу определения контингента учащихся средних профтехучилищ были положены расчеты дополнительной потребности в квалифицированных рабочих кадрах, прогноз среднереспубликанского роста уровня обеспечения этой потребности, баланс молодежи.

Уровень обеспечения потребности легкой промышленности в квалифицированных рабочих к 1990 г. достигнет 44,6%, к 1995 г. - 62,9 и к 2000 г. - 64,9%. В связи с возрастанием потребности легкой промышленности в квалифицированных кадрах контингент учащихся дневных средних профтехучилищ за период с 1985 по 2000 г. удвоится и составит к 2000 г. 7,23 тыс. чел. Прием в средние профтехучилища выпускников восьмых классов будет возрастать более ускоренными темпами, чем выпускников десятых (одиннадцатых) классов. Для обеспечения контингента учащихся учебными местами потребуется за этот период дополнительно ввести 6085 учебных мест, что должно быть обеспечено за счет нового строительства 6 училищ. Такое интенсивное строительство училищ позволит приблизить коэффициент сменности обучения через систему профтехобразования к единице, как предусмотрено реформой общеобразовательной и профессиональной школы.

Трудоустройство выпускников профтехучилищ имеет, на наш взгляд, определенный недостаток - обязательное их распределение на базовое предприятие. В результате ущемлены предприятия, для которых нецелесообразно строительство училищ. Не изжита практика пересобучения учащихся с одной профессии на другую в связи с временным снижением потребности в рабочих определенной

профессии. Предлагаем закреплять училища за несколькими предприятиями на условиях долевого участия последних в их финансировании. Такая практика позволит все предприятия отрасли независимо от их ведомственной подчиненности обеспечивать квалифицированными кадрами.

В обозримой перспективе сохранится подготовка рабочих непосредственно на предприятиях, что вызвано рядом причин: сокращение учебно-производственной базы сети профтехучилищ не позволит обеспечивать полную подготовку рабочих массовых профессий через стационарные формы обучения; не рациональна подготовка рабочих ряда немассовых профессий через систему профтехучилищ и др.

Наиболее прогрессивной формой подготовки рабочих кадров на производстве является курсовое обучение. Между тем в легкой промышленности республики отмечается тенденция понижения роли этой формы обучения. Если в 1981 г. этой формой было охвачено 10,6%, то в 1985 г. - всего 4,5% от общей численности рабочих, прошедших подготовку на производстве. В перспективе с усложнением техники и технологии роль этой формы обучения новой и второй профессии должна существенно возрасти.

Роль групповой формы обучения в легкой промышленности имеет тенденцию к повышению. Это стало возможным за счет ускоренного создания бригад нового типа. За период с 1970 по 1985 г. удельный вес рабочих, прошедших подготовку по этой форме обучения, возрос в 2,5 раза. В перспективе доля этой формы должна стабилизироваться за счет ускоренного развития курсового обучения как наиболее прогрессивной формы подготовки рабочих кадров на производстве.

В системе обучения рабочих на производстве важным звеном являются учебные и учебно-курсовые комбинаты. Качество подготовки кадров через сеть учебно-курсовых комбинатов приближается по своему уровню к обучению в профессионально-технических училищах, а по затратам - к подготовке на производстве. Большинство комбинатов легкой промышленности республики имеют в своем распоряжении учебные участки для производственного обучения рабочих, кабинеты, лаборатории, оснащенные учебными пособиями и техническими средствами обучения. В легкой промышленности республики функционируют 7 комбинатов, к 2000 г. будут введены еще 5. Важным направлением улучшения работы учебно-курсовых комби-

натов является их полная ориентация на развитие курсовой и групповой форм обучения рабочих. Это позволяет повышать качество подготовки кадров на производстве и окупать затраты предприятий на строительство и функционирование комбинатов.

Из трех форм обучения (вновь подготовленные, прошедшие обучение в порядке переподготовки и обучение второй профессии) в настоящее время в легкой промышленности наибольшее распространение получило обучение вновь подготовленных (56,1% обученных). Сложившаяся ситуация объясняется высокой текучестью рабочих как основной причиной повышенной дополнительной потребности легкой промышленности в кадрах, а также не отработанной системой внутрипроизводственного перераспределения рабочих, низким уровнем совмещения профессий. Разработка и реализация комплекса мероприятий по закреплению рабочей силы, а также внедрению гибкой системы стимулирования совмещения профессий должны непременно привести к возрастанию роли обучения вторым и смежным профессиям.

Ускорение научно-технического прогресса - определяющий фактор не только в совершенствовании подготовки рабочих кадров но и в повышении их квалификации. Роль повышения квалификации рабочих кадров будет в дальнейшем существенно возрастать, что вызвано курсом на интенсификацию производства, постоянным усложнением и совершенствованием техники и технологии.

Из форм повышения квалификации рабочих кадров на предприятиях легкой промышленности Киргизской ССР наибольшее распространение получили школы по изучению передовых приемов и методов труда. Большую роль играют производственно-технические курсы, позволяющие сочетать теоретическое и практическое обучение. Резервом улучшения работы по повышению квалификации кадров на предприятиях должно, на наш взгляд, стать объединение отдельных форм в более гибкие, сочетающие различные виды повышения квалификации.

Наряду с подготовкой и повышением квалификации рабочих кадров важной проблемой является формирование кадров специалистов. Несмотря на то, что в последние годы интенсивность притока специалистов с высшим и средним специальным образованием в легкую промышленность республики превышает среднесовхозную, уровень обеспеченности специалистами все еще недостаточно высокий. Так, по состоянию на 15 ноября 1983 г. на 1000 рабочих в легкой промыш-

ленности приходилось специалистов почти в 2 раза меньше, чем в среднем по промышленности Киргизии, и менее чем в 2 раза по сравнению с электроэнергетикой, машиностроением и металлообработкой. Такая ситуация наблюдается на фоне более высокой занятости в отрасли должностей руководителей и специалистов практиками, не имеющими специальной подготовки. Доли инженерно-технических работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, в общей численности работников этой категории составила 79,8%, в том числе в швейной промышленности - 66,5, в то время как в целом по промышленности - 84,1%. Низкий процент лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование, отмечается в легкой промышленности среди служащих - 42,4.

Большое значение в повышении квалификации специалистов имеет улучшение качественного состава мастеров и сукгалтеров. Если в 1960 г. в легкой промышленности страны 72% от общего числа мастеров имели высшее или среднее специальное образование, то в Киргизии - всего 46,7%. К 1983 г. этот показатель в республике повысился до 68,2%. Процент бухгалтеров, имеющих высшее и среднее специальное образование, составил 49,7.

Не отвечает современным требованиям в республике и качество подготовки специалистов. Сказывается отсутствие тесных связей высших и средних специальных учебных заведений с производством. Основную нагрузку по повышению квалификации специалистов берут на себя предприятия. Процент руководителей и специалистов в легкой промышленности, повысивших квалификацию с отрывом от производства, в 1985 г. составил 37,1, что ниже среднего промышленного уровня в республике на 8,5 пункта. На факультетах повышения квалификации при высших учебных заведениях обучалось менее одного процента специалистов легкой промышленности.

В республике остро стоит проблема повышения уровня научно-го обоснования потребности в специалистах по профессиям и специальностям в разрезе отдельных отраслей и министерств. Осуществить это возможно на основе разработки балансов рабочей силы, балансов молодежи, балансов квалифицированных рабочих кадров и специалистов.

Перестройка высшей школы - это только первый шаг страны на пути к системе непрерывного образования. Необходим комплекс интеграционных мероприятий по обеспечению тесной увязки высшего образования с производством и наукой, по введению ступенчатой

системы профессионального обучения, начиная с обучения в школьных и межшкольных учебно-производственных комбинатах, далее - в училищах профтехобразования и средних специальных учебных заведениях и в завершение - в высших учебных заведениях. На этом процесс получения профессии не завершается. Он должен подкрепляться стройной системой профессиональной переподготовки и повышения уровня квалификации. Необходимо подкрепить все три звена системы профессионального обучения: профессионально-технические училища, средние специальные учебные заведения и высшие учебные заведения.

3. Основные пути повышения эффективности распределения рабочей силы

Распределение рабочей силы как фаза ее воспроизводства выступает в виде первичного и вторичного распределения. Первичное распределение - это трудоустройство ранее не участвовавших в общественном производстве рабочей силы, вторичное распределение (перераспределение) - процесс перемещения рабочей силы с одного рабочего места на другое (с одной должности на другую) в пределах одного предприятия (организации, учреждения) или на другое предприятие (организацию, учреждение).

Если при первичном распределении трудовых ресурсов они ранее не были заняты в общественном производстве, то при перераспределении - наоборот, трудоустраиваются работники, которые ранее были из общественного производства по какой-либо причине. Первичное распределение увеличивает численность совокупной рабочей силы за счет привлечения лиц, ранее не занятых в общественном производстве. Основным источником пополнения рабочей силы является молодежь. Перераспределение рабочей силы осуществляется в пределах уже ранее вовлеченных в общественное производство трудовых ресурсов. В перераспределении участвуют лица всех возрастов, домохозяйки, пенсионеры и другие категории населения. Если первичное распределение вызвано экономическими причинами и естественным воспроизводством населения, то перераспределение - не только объективными, но и субъективными причинами. Развитию крупной машинной индустрии, изменения в развитии и размещении производительных сил являются объективной основой перемени места труда уже занятой в общественном

производстве рабочей силы. К. Маркс отмечал, что "природа крупной промышленности обуславливает перемену труда, движение функций; всестороннюю подвижность рабочего"¹. С ускорением научно-технического прогресса усиливается процесс реального высвобождения рабочей силы как непрерывно действующего фактора, увеличивающего поток перераспределяемых лиц. Субъективным фактором, влияющим на движение рабочей силы, является текучесть кадров.

Первичное и вторичное распределение рабочей силы можно классифицировать по характеру, формам и видам распределения.

Когда речь идет о характере распределения, то вопрос упирается в разграничение планомерного и стихийного движения населения в процессе первичного и вторичного распределения рабочей силы. Наличие общественной формы собственности, централизованный характер планирования и управления при социализме не отрицают наличие элементов стихийности в процессе общественного воспроизводства. Стихийное перемещение трудящихся, вызванное социально-экономическими и субъективными причинами текучести кадров, является барометром возникновения противоречий между общенародными, коллективными и личными интересами. В планах перераспределения и трудоустройства населения должны учитываться непредвиденные обстоятельства по образованию временной несбалансированности между спросом и предложением рабочей силы в разрезе конкретных профессий, специальностей и территорий.

При индивидуальном распределении процессы увольнения и трудоустройства осуществляются работниками, минуя общественно организованные службы трудоустройства. При общественно организованном трудоустройстве рабочей силы гарантируется опосредование трудоустройства через систему местных органов по труду, но могут присутствовать элементы стихийности при увольнении, вызванные текучестью кадров. Процесс распределения рабочей силы будет выступать как абсолютно планомерно организованный в случае, когда и выбытие, и трудоустройство работников опосредовано службами трудоустройства по ранее намеченному плану.

Общественно организованное распределение трудовых ресурсов осуществляется в виде призывов и организованного набора рабочей

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 498.

силы, переселения семей, государственного распределения выпускников училищ высших и средних специальных учебных заведений, организованного трудоустройства выпускников общеобразовательной средней школы, перевода работников с одного предприятия (организации, учреждения) на другое, трудоустройства населения посредством служб системы Госкомтруда, социального обеспечения и других общественных организаций.

Социалистические производственные отношения основаны на свободе выбора профессии и места приложения труда работником, вступающим впервые или повторно в общественное производство. Каждый член общества имеет право "на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, - включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями и профессиональной подготовкой, образованием и учетом общественных потребностей"¹. Социализм не только гарантирует советскому человеку юридическое право на выбор профессии, рода занятий и работы, но и обеспечивает возможность "правильного распределения и упорядочения всего общественного труда"². В основе регулирования перераспределения рабочей силы в общественном производстве заложено планомерное регулирование государством развития и размещения производительных сил, отраслевой и территориальной структуры народного хозяйства, пропорций занятости рабочей силы.

Повышение роли общественно организованных форм трудоустройства населения - это вполне закономерный процесс на современном этапе развития социалистического общества, когда еще велика роль приема на работу самими предприятиями. Из общественно организованных форм трудоустройства все большую роль играет посредничество служб трудоустройства системы Госкомтруда. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС "О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины" от 28 июля 1983 г. признано целесообразным обеспечивать трудоустройство населения преимущественно посредством бюро по трудоустройству населения, что повышает роль этой службы организованного трудоустройства в

¹ Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. - М., 1977. С.40.

² Д е м и и В.И. Полн.собр.соч. Т.24. С.371.

рациональном распределении и перераспределении трудовых ресурсов¹.

В системе Госкомтруда Киргизской ССР вопросами трудоустройства населения занимаются работники 32 бюро по трудоустройству населения и 20 уполномоченных по труду при районных исполнительных комитетах Советов народных депутатов. О возрастании значения служб организованного трудоустройства населения в республике свидетельствует тот факт, что за последние десять лет число лиц, трудоустроенных при их посредничестве, возросло более чем в три раза. Повышается роль этих служб в трудоустройстве молодежи, пенсионеров, инвалидов, домохозяйек и студентов, в выявлении и трудоустройстве населения, не занятого в общественном производстве и уклоняющегося от общественно полезного труда.

В Киргизии роль бюро по трудоустройству населения как одной из форм распределения рабочей силы легкой промышленности также возрастает. В 1985 г. на общественно организованные формы трудоустройства в этой отрасли приходился 61% от общего числа трудоустроенных, в том числе при посредничестве бюро - 51,3%. Незначительный процент составили окончившие учебные заведения - 6,8, направленные по организованному набору - 2,6, переведенные с других предприятий - 0,3.

Анализ сложившейся в республике структуры трудоустроенного посредством бюро населения показывает высокую долю среди него молодежи и мужчин, низкую - лиц пенсионного возраста. Велика интенсивность перераспределения рабочей силы. Превалируют лица, определенные на работу в индустриальные отрасли.

Основной контингент работников, перераспределяемых с предприятий легкой промышленности посредством бюро по трудоустройству населения, составляют лица от 18 до 29 лет (более 50%). Большой процент приходится на людей в возрасте от 30 до 54 лет (среди женщин) и до 59 лет (среди мужчин). Следовательно, наиболее подвижны молодежь и лица в самом трудоактивном возрасте. Исследования возрастного состава лиц, трудоустроенных на предприятия легкой промышленности, также показывают, что основной контингент - это молодежь (более 70%). Преобладание молодежи среди трудоустроенных вызвано не только тем, что молодежь в настоящее время является основным источником пополнения трудовых ресурсов, но

¹ Правда. 1983. 7 авг.

и высокой текучестью этой категории персонала. Увольнения молодежи с предприятий легкой промышленности во многих случаях сопровождаются сменой не только места работы, но и профессии. Из этого следует, что роль бюро в правильной и обоснованной профессиональной консультации может быть очень высокой. Для этого необходимо не просто изучать причины увольнения молодежи с отдельных предприятий и отраслей, но и проводить анализ в разрезе конкретных массовых профессий, обеспечивать свод данных по районам, областям и республике в целом.

Не получила развития в республике практика трудоустройства на предприятия легкой промышленности многодетных матерей и пенсионеров на льготных условиях. Было бы целесообразно в направленных на трудоустройство, выписываемых бюро, указывать на их право работать неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, в условиях домашнего труда, а для многодетных матерей, кроме этого, на право работать по скользящему (гибкому) графику. Бюро по трудоустройству населения должны брать под контроль те предприятия, которые отказываются трудоустроить многодетных матерей с установлением скользящего графика, и через соответствующие министерства, партийные органы обязывать их соблюдать установленные по этому вопросу законоположения. Слабое развитие гибких форм организации труда в промышленности республики является одним из препятствий для распространения службами организованного трудоустройства прогрессивных форм распределения рабочей силы. Без активизации усилий министерств этот вопрос разрешить нельзя.

Определенным резервом дополнительного источника увеличения занятых в народном хозяйстве, в том числе на предприятиях легкой промышленности во Фрунзе, областных центрах, являются студенты дневных отделений высших и средних специальных учебных заведений. Целесообразно привлекать их к труду на условиях режима неполного рабочего дня, даже четверти рабочего дня (2-3 часа). Студенты должны получать возможность не работать во время сессии и в предсессионный период. Требуют решения вопросы об оплате студентам больничных листов, получении премиальных по этапам работы за месяц, квартал, год.

С целью улучшения сложившейся практики распределения трудовых ресурсов в республике необходимо, по нашему мнению, внести ряд изменений в первичный учет лиц, обратившихся в бюро по трудоустройству населения.

При определении категории обратившихся с просьбой о трудоустройстве выделяют следующие группы: рабочие, не имеющие профессии; рабочие, имеющие профессию; служащие; инженерно-технические работники и другие специалисты. Считаем необходимым из числа служащих также выделять тех, кто не имеет и кто имеет профессию. Это позволит более объективно оценивать перемену профессии лицами, распределенными посредством бюро.

Для изучения причин перемены профессии желательно в учетной карточке на обратившегося с просьбой о трудоустройстве регистрировать наряду с основанием увольнения с предыдущего места работы причину перемены профессии. Целесообразно выделять следующие причины перемены профессии: неинтересная профессия; нет работы по профессии; неудовлетворенность размером заработка; неудовлетворенность условиями труда; состояние здоровья; прошел (прошла) обучение по другой профессии; семейные обстоятельства; вступление в пенсионный возраст; прочие причины.

В реквизиты учетной карточки трудоустраивающегося необходимо также внести изменения, способствующие улучшению учета миграции населения. В используемой ныне карточке учет места жительства проводится по следующим признакам: житель данного города; другого района республики; другой союзной республики; села. Для более глубокого изучения мобильности и маятниковой миграции населения в республике нужно конкретизировать место жительства. Тогда учет будет следующий: житель данного города; житель другого города данного района республики; житель села данного района республики; житель города другого района республики; житель села другого района республики; житель города другой союзной республики; житель села другой союзной республики.

В регулировании процесса перераспределения рабочей силы большую роль играет разработка мероприятий по сокращению у работников перерыва в трудовой деятельности. В используемой ныне учетной карточке не фиксируется величина перерыва в работе у лиц, обратившихся с просьбой о трудоустройстве в пределах срока, не прерывающего трудовой стаж (21 день). Его следовало бы выделять. Наряду с этим целесообразно ввести учет лиц, у которых перерыв в работе колеблется от одного до трех лет и свыше трех лет, так как они зачастую утрачивают профессиональные навыки и нуждаются в переподготовке.

У трудоустройства кроме перерыва в работе до обращения в бюро нужно определять общий перерыв в работе с учетом срока трудоустройства. Это позволит выявлять движение лиц, у которых общий перерыв в работе превышает три недели. С точки зрения народнохозяйственных интересов и интересов населения наиболее приемлемым является такой срок трудоустройства посредством бюро, который обеспечивает работнику сохранение непрерывности стажа. Анализ динамики показателя общего перерыва в работе у трудоустроенных будет определять не только эффективность перераспределения рабочей силы, но и результативность работы бюро по трудоустройству населения.

Требуют уточнения и такие реквизиты учетной карточки, как причины увольнения с последнего места работы. Применяемая в настоящее время группировка причин не позволяет в должной мере изучать текучесть кадров. Около половины всех опрошенных в бюро указывают на такие причины (согласно предложенному перечню), которые слабо или вообще не поддаются регулированию. В их числе причины семейного характера или прочие причины. Считаю более приемлемым выделять причины увольнения, предусмотренные Типовым положением о бюро, разработанным НИИ труда Госкомтруда СССР, согласно которому рекомендуется следующий перечень причин увольнения работников по собственному желанию: 1) использование не по специальности; 2) неудовлетворенность профессией; 3) неритмичность работы; 4) сезонный характер работы; 5) работа в горячих цехах, на открытом воздухе и др.; 6) тяжелая физическая работа; 7) неудовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда; 8) неудовлетворенность режимом труда; 9) неудовлетворенность размером зарплаты; 10) отсутствие условий для повышения образования; 11) желание совместить профиль работы с профилем учебы; 12) плохие отношения с администрацией; 13) отсутствие или недостаток жилой площади, неблагоустроенность жилья; 14) отдаленность мест жительства от места работы, плохое обеспечение транспортом; 15) отсутствие мест в детских садах и яслях; 16) неудовлетворенность культурно-бытовым обслуживанием; 17) рождение ребенка, воспитание детей; 18) уход за больными членами семьи; 19) перемена мест жительства; 20) прочие причины. Причины увольнения по инициативе администрации даны в соответствии со статьями Кодексов законов о труде союзных республик. Это следующие причины: 1) ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности

или штата работников; 2) несоответствие рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе; 3) систематическое неисполнение рабочим или служащим без уважительной причины производственных обязанностей; 4) прогул без уважительных причин; 5) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности; 6) восстановление на работу рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу¹.

В используемой в Киргизии учетной карточке отражаются лишь отрасли народного хозяйства, тогда как необходимо указывать и основные отрасли промышленности. Это вызвано усложнением отраслевой структуры промышленности нашей республики и преобладающим трудоустройством населения в эту отрасль народного хозяйства. Необходимо наладить не только отраслевой, но и ведомственный учет движения трудовых ресурсов, перераспределяемых посредством бюро.

Кроме изменений в имеющихся реквизитах учетной карточки, предлагаем внести новые реквизиты такие, как количество случаев перемены места работы, национальная принадлежность. Учет этих факторов поможет определять интенсивность распределения рабочей силы в разрезе различных социально-демографических групп населения.

Повышение эффективности трудоустройства населения в республике невозможно без создания автоматизированной системы управления организованным трудоустройством во Фрунзе, а в дальнейшем и в областных центрах. Внедрение АСУ позволит более оперативно предлагать обратившимся в бюро место работы с учетом потребностей народного хозяйства и интересов граждан; изучать движение трудовых ресурсов в крупных административных центрах республики; создать материальную базу для успешного внедрения прогрессивной Новополюцкой системы трудоустройства населения.

Вся деятельность бюро по трудоустройству должна быть направлена в конечном счете на обеспечение повышения эффективности процессов перераспределения и трудоустройства населения. В связи с этим назрела необходимость стимулирования работников бюро не только по итогам выполнения количественных, но и качественных показателей плана работы. К таким показателям правомерно относить рост доли трудоустроенных в общем числе лиц, обратившихся в бюро; уменьшение среднего периода времени на трудоустройство и времени перерыва в работе у тех, кто трудоустроен пос-

¹ Типовое положение о бюро по трудоустройству населения. - М., 1982. С. 30-31.

редством бюро, сокращение доли лиц, поменявших профессию (в процентах к общему числу лиц, имеющих профессию). В настоящее время во всех бюро нашей республики отсутствует учет доли трудоустроенных из числа лиц, занятых ранее в той или иной отрасли народного хозяйства. Судить об уровне трудоустройства лиц, перераспределяемых с предприятий легкой промышленности, можно лишь на основе среднего уровня трудоустройства лиц, занятых ранее в общественном производстве. Так, в 1985 г. в бюро по трудоустройству населения г. Фрунзе этот показатель низкий - 77,5%, в то время как в бюро г. Ош - 99,7 и г. Токмак - 92,8%. Одной из причин низкого уровня трудоустройства в столице республики является, на наш взгляд, наличие в крупных городах гораздо больших трудностей в повышении оперативности трудоустройства.

В пользу создания АСУ во Фрунзе говорят и другие показатели эффективности трудоустройства трудовых ресурсов, в частности рабочей силы легкой промышленности. Если в 1981 г. средний период времени для трудоустройства обратившихся в бюро г. Фрунзе составлял 3,5 дня, то в 1984 г. - 4,2. Этот показатель для трудоустраиваемых на предприятия легкой промышленности в 1984 году был еще выше - 5,0 дня. В городах Ош и Токмак средний срок трудоустройства обратившихся в бюро ниже, чем в столице, например, для трудоустраиваемых в легкую промышленность - 4,3 дня.

Важным направлением в повышении эффективности работы бюро по трудоустройству населения является снижение перерыва в работе у лиц трудоспособного возраста, временно выбывающих из общественного производства. Общий перерыв в трудовой деятельности у работников зависит от продолжительности перерыва в работе до обращения в бюро и среднего срока их трудоустройства посредством бюро. Средний перерыв в работе у работников до обращения в бюро все еще остается большим, даже если в расчет не принимаются лица, у которых перерыв в работе превышает один год. Так, в 1981 г. перерыв в работе до обращения в бюро у перераспределенных с предприятий легкой промышленности посредством бюро г. Фрунзе составил в среднем 31 день, к 1984 г. он возрос до 50 дней. Общий перерыв в труде у работников легкой промышленности за этот период увеличился в среднем с 36 до 55 дней. Продолжительный перерыв в работе отмечается у работников легкой промышленности Оша. В 1984 г. он составил 64 дня. Это объясняется демографическими особенностями Ошской области, где самая высокая

рождаемость. Женщины, имеющие маленьких детей, зачастую вынуждены оставлять производство из-за неудовлетворительного развития сети детских дошкольных учреждений. С другой стороны, слабое развитие в городе гибких форм организации труда, в частности на предприятиях легкой промышленности, является серьезным тормозом привлечения в общественное производство многодетных матерей, а также женщин, имеющих маленьких детей.

Длительный перерыв в работе у лиц, перераспределенных с предприятий легкой промышленности, вызван не только преимущественно женским составом персонала, но и преобладанием молодежи как в числе занятых, так и в числе увольняющихся. Высокая миграционная подвижность молодежи, ее склонность к перемене места жительства вполне закономерно увеличивает средний перерыв в работе у работников этой отрасли.

Одна из основных задач повышения эффективности работы бюро по трудоустройству населения - сведение к минимуму нерациональной с народнохозяйственной точки зрения смены профессии лицами, обратившимися в бюро. Определение доли лиц, поменявших профессию, из числа имеющих высокий или средний уровень профессиональной подготовки позволяет выявить эффективность внутрипрофессионального и межпрофессионального перемещения рабочей силы. Проведение реформы общеобразовательной и профессиональной школы предъявляет повышенные требования к трудоустройству лиц, не занятых ранее в общественном производстве. Появилась необходимость в регулировании трудоустройства и в определении уровня закрепляемости на производстве вчерашних школьников, учащихся профессионально-технических училищ, студентов высших и средних специальных учебных заведений. К экономически оправданным причинам перемены профессии правомерно отнести такие, как отсутствие свободных рабочих мест по данной профессии, отсутствие возможности работать по профессии по состоянию здоровья, переподготовка по новой профессии до обращения в бюро, уход на пенсию и некоторые другие.

По данным бюро г. Фрунзе за 1985 г., каждый четвертый (25%) из числа лиц, имевших профессию, поменяли ее при трудоустройстве на предприятия и организации столицы. Высокий процент отмечается при перераспределении рабочей силы легкой промышленности. Наибольшая доля лиц, поменявших профессию, отмечается у перераспределенных из одной отрасли народного хозяйства (промышленности) в другую. Так, по данным 1981 г., доля лиц ранее занятых в легкой про-

мышленности и поменявших профессию при внутриотраслевом перераспределении, составила 27,1, а при межотраслевом - 53,6%. В 1963 г. прослеживалась эта же тенденция: при внутриотраслевом перераспределении поменяли профессию 50,5, а при межотраслевом - 63,1%.

Наличие многих негативных явлений в перераспределении рабочей силы легкой промышленности в нашей республике вызвано, на наш взгляд, тем, что распределение выпадает из общего отраслевого регулирования процессом ее воспроизводства. Если формирование и использование рабочей силы отрасли координируется министерствами, то регулирование ее внутриотраслевого и внутриведомственного перераспределения не входит в их функциональные обязанности. Вопросы эффективного перераспределения рабочей силы выходят также за рамки интересов отдельно взятых предприятий. Но бюро по трудоустройству населения заключает договоры с отдельными предприятиями, обеспечивая первоочередное трудоустройство населения на эти предприятия. Считаем рациональным при перераспределении (повторном трудоустройстве) населения сочетать территориальный принцип управления организованным трудоустройством с отраслевым. В связи с этим целесообразно устанавливать тесную (на основе заключенного договора) связь Госкомтруда Киргизской ССР с отдельными министерствами по вопросам регулирования внутриотраслевого и внутриведомственного перераспределения рабочей силы, обобщения и глубокого анализа движения рабочей силы в разрезе этих министерств.

Роль такой общественно организованной формы перераспределения рабочей силы, как перевод должна быть намного повышена. Это - самая эффективная, но, к сожалению, наименее распространенная форма перераспределения в республике в силу того, что министерства не проявляют должной инициативы по ее использованию. Эффективность перевода обусловлена, во-первых, отсутствием перерыва в работе у работников и, во-вторых, отсутствием у них, как правило, перемены профессии. Инициатором перевода работников должно стать министерство. Если министерство будет перераспределять работников, справляющихся со своими служебными обязанностями, то на подведомственных предприятиях их должны оформлять на условиях сохранения всех льгот, которые имеют работники при переводе. Необходимо активизировать работу министерств по переводу инженерно-технических работников с регулированием

повышения их в должности, что позволит расширить перспективу их профессионального роста.

Развитие общественно организованного перераспределения и трудоустройства рабочей силы легкой промышленности должно в конечном счете обеспечивать полный охват всех работников, перераспределенных и трудоустроенных в эту отрасль. От этого зависит эффективность использования работников на конкретных рабочих местах.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

I. Анализ эффективности использования рабочей силы в отрасли

В воспроизводстве рабочей силы определяющей является фаза ее использования, в которой находит конечное подтверждение эффективность воспроизводства рабочей силы в двух предыдущих фазах — формирования и распределения.

Определять эффективность использования рабочей силы в отрасли невозможно без учета выполнения предприятиями таких основных оценочных показателей государственного плана, как рост качества продукции, объем реализованной продукции с учетом заключенных договоров и обязательств по поставкам. От выполнения плановых заданий по этим показателям будет зависеть, насколько отрасль обеспечит запросы населения в товарах народного потребления, а это — главная цель производства объединений и предприятий легкой промышленности.

Отрасль еще вяло перестраивается на производство только высококачественной продукции, пользующейся спросом населения. Об этом свидетельствуют большие скопления некачественной продукции на предприятиях и в торговле. Так, во Фрунзе к концу первого полугодия 1986 г. скопилось некачественной продукции легкой промышленности на 15 млн. руб. Выплачено потребителям свыше 750 тыс. руб. штрафов. Ряд предприятий оказались в наиболее тяжелом финансовом положении¹. По сравнению с первым полугодием 1985 г. в республике значительно снизился удельный вес товаров народного потребления улучшенного качества и с индексом "Н" в общем выпуске бельевого и верхнего трикотажа, обуви и чулочно-носочных изделий.

¹ Пленум Фрунзенского горкома Компартии Киргизии. О задачах партийных организаций города по выполнению решений июньского (1986 г.) Пленума ЦК КПСС и государственного плана экономического и социального развития г. Фрунзе на 1986-1990 годы. Доклад первого секретаря горкома партии У.К. Чиналиева // Веч. Фрунзе. 1986. 15 июля.

С целью повышения качества контроля и создания прочного барьера к выпуску не пользующейся спросом продукции в объединениях и на предприятиях промышленных министерств вводится государственная приемка продукции. Введение государственной приемки на ряде предприятий легкой промышленности нашей республики требует дальнейшей технологической перестройки отрасли, использования действенных экономических рычагов, стимулирующих качественное обновление ассортимента в соответствии с направлением моды и потребностями населения.

Анализ выполнения планового задания по общему объему реализации продукции легкой промышленности показывает, что за все годы одиннадцатой пятилетки по этому показателю отмечалось перевыполнение плана. В то же время не выполнялись плановые задания по объему реализации продукции с учетом заданий и обязательств по поставкам. Итоги отрасли за первый год работы в новых условиях хозяйствования свидетельствуют о вялой ее перестройке: ряд предприятий срывает выполнение планового задания поставок продукции, допускают перерасход по себестоимости, не выполняют план по прибыли. Переход предприятий легкой промышленности с 1987 г. на дальнейшее развитие хозяйственного расчета в связи с вступлением в силу постановления об улучшении планирования и управления в легкой промышленности требует разработки действенных рычагов по повышению эффективности производства и качества продукции.

Ориентация деятельности предприятий на потребителя выдвигает необходимость разработки отраслевой комплексной программы в республике по совершенствованию и развитию коммерческо-сбытовой, договорно-правовой служб и службы изучения перспективного потребительского спроса; по расширению сети фирменных магазинов и секций по продаже товаров народного потребления промышленности республики. Повышение ответственности предприятий за выполнение плана поставок должно сопровождаться усилением ответственности оптовых и розничных торговых организаций за предоставление заказов и закупок товаров на оптовых ярмарках. Учитывая особенности колебаний потребительского спроса на товары народного потребления, считаем вполне оправданным при утверждении пятилетнего плана по объему производства учитывать возможности его корректировки в пределах не менее 2% планового задания. Это необходимо для преодоления искусственного барьера по оператив-

ному реагированию предприятий на колебания потребительского спроса.

В отражении уровня эффективности использования рабочей силы в промышленности нашел широкое применение показатель, характеризующий соотношение между интенсивным и экстенсивным ее использованием. Если прирост общего объема продукции легкой промышленности за счет роста производительности труда в 1970 г. по сравнению с предыдущим годом составил 78%, то в 1980 г. - лишь 59%. За годы одиннадцатой пятилетки соотношение между интенсивным и экстенсивным использованием рабочей силы было весьма неустойчивым. В первые два года пятилетки отмечалось понижение доли интенсивного фактора. За последние три года положение несколько выправилось: в 1985 г. доля прироста продукции за счет роста производительности труда составила 72%¹.

Неустойчивое соотношение между интенсивным и экстенсивным использованием рабочей силы в легкой промышленности республики вызвано понижением темпов роста производительности труда. Если за 1971-1975 гг. они составили 130%, то за 1976-1980 гг. - 108, а за 1981-1985 гг. - 104%². В десятой пятилетке произошло резкое снижение темпов роста производительности труда в текстильной промышленности (104% роста против 127% в девятой пятилетке), в одиннадцатой пятилетке они были почти на уровне десятой пятилетки, а в швейной промышленности - резко снизились (с 115 до 109%)³.

Комплексная механизация и автоматизация производства в легкой промышленности Киргизской ССР осуществлялись в одиннадцатой пятилетке менее интенсивно, чем в среднем по стране, что и явилось одной из основных причин снижения темпов роста производительности труда в республике.

Так, за период с 1 июля 1975 по 1 июля 1983 г. темпы роста количества автоматических линий в легкой промышленности Киргизской ССР составили 138,1% при 152,2% в целом по стране;

¹ Народное хозяйство Киргизской ССР в 1982 году. - Фрунзе: Кыргызстан, 1983. С.51; Народное хозяйство Киргизской ССР в 1985 году. - Фрунзе: Кыргызстан, 1986. С.53.

² Народное хозяйство Киргизской ССР в 1985 году. С.52.

³ Там же.

комплексно-механизированных и автоматизированных участков и цехов - соответственно 126,9 и 160,5%¹. Недостаточно активно используется в отрасли имеющееся производственное оборудование, медленно растет коэффициент сменности работы оборудования. Для повышения роли интенсивных факторов роста общественного производства необходимо, чтобы мероприятия по внедрению новой техники и технологии, рациональному использованию оборудования сопровождались не только потенциальным, но и реальным (абсолютным) высвобождением работников.

Осуществление технического перевооружения, выявление реальной возможности и необходимости замены устаревшего оборудования и высвобождения рабочей силы на производстве невозможны без успешного проведения аттестации и рационализации рабочих мест. Основными направлениями экономического и социального развития СССР на 1986-1990 годы и на период до 2000 года предусматривается создание единой общегосударственной системы планирования, учета, аттестации и рационализации рабочих мест, осуществление на этой основе последовательного сокращения применения ручного и тяжелого физического труда².

Для успешного проведения аттестации рабочих мест в легкой промышленности нашей республики, на наш взгляд, необходимо: увязывать проведение аттестации рабочих мест с планами организационно-технического развития и материального обеспечения объединений (предприятий) с планами по совершенствованию нормирования и стимулирования труда; заострять внимание на аттестации рабочих мест не только в основном, но и во вспомогательном производстве с обеспечением организационно-технических мероприятий по приведению рабочих мест к аттестационным нормам; на всех предприятиях разработать стандарт по проведению аттестации и рационализации рабочих мест (в дальнейшем - бригад, участков, цехов, производств); обеспечивать обмен картами НОТ и типовыми проектами между родственными предприятиями не только в рамках республики, но и за ее пределами; проводить как внутриотраслевые, так и внутрипроизводственные смотры-конкурсы на

¹ Рассчитано по данным стат. сб.: Народное хозяйство СССР в 1984 г. - М.: Финансы и статистика, 1985. С.114-115; Народное хозяйство Киргизской ССР в 1984 году. - Фрунзе: Кыргызстан, 1985. С.27-28.

² Материалы XXV съезда Коммунистической партии Советского Союза. С.279.

лучшую работу по использованию резервов роста производительности труда на основе аттестации и рационализации рабочих мест; практиковать включение мероприятий по рационализации рабочих мест в личные и коллективные творческие планы инженерно-технических работников; от единовременной аттестации рабочих мест переходить к составлению программ технического перевооружения рабочих мест отдельных структурных подразделений.

Важным направлением в ускоренном обновлении отдельных производств, повышении уровня их комплексной механизации и автоматизации является перевод предприятий отрасли на новую систему финансирования и самоокупаемости. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР "Об улучшении планирования, экономического стимулирования и совершенствования управления производством товаров народного потребления в легкой промышленности" предусмотрен перевод предприятий отрасли на самофинансирование затрат по совершенствованию производства, социальному развитию и материальному стимулированию работников главным образом за счет заработанных средств¹.

Внедрение достижений науки и техники, проведение аттестации рабочих мест должны сопровождаться совершенствованием технического нормирования, применением гибких форм стимулирования, внедрением прогрессивных норм труда. В отраслях промышленности республики действуют более 1 млн. 200 тыс. норм времени (выработки). Несмотря на то, что более 74% из них считаются технически обоснованными, качество расчета норм находится на низком уровне. Более 15% рабочих-сдельщиков перевыполняют нормы на 150% и выше, в то время как 6% их не выполняют². В легкой промышленности республики ситуация аналогичная. Серьезным упущением в работе предприятий является несоответствие среднего процента выполнения рабочими норм выработки среднему проценту выполнения плана предприятием по основным показателям. Отсюда вытекает необходимость обеспечения соответствия этих показателей посредством ввода отдельным рабочим, коллективам бригад и участков одного показателя - нормоплана.

¹ Правда. 1986. 6 мая.

² Яременко В. Совершенствовать нормирование // Сов. Киргизия. 1985. 10 дек.

Важным направлением в совершенствовании нормирования труда является привлечение рабочих к пересмотру норм труда по собственной инициативе, которое предполагает установление гибкой системы единовременных начислений к заработной плате в зависимости от полученной экономии заработной платы (табл. 2).

Таблица 2

Единовременные начисления к заработной плате в процентах к сумме экономии, полученной от пересмотра норм выработки по инициативе рабочих

	Повышение нормы выработки		
	до 5%	свыше 5 до 10%	свыше 10%
Межотраслевая норма выработки	70	80	90
Норма выработки рассчитана по отраслевым затратам времени	60	70	80
Норма выработки рассчитана по местным затратам времени	50	60	70

Интервал повышения нормы выработки предложен на уровне 5%. При установлении межотраслевой нормы выработки единовременные начисления от суммы экономии заработной платы могут достигать до 90%.

Механизм премирования инженерно-технических работников за внедрение календарного плана пересмотра норм труда, проведение организационной и разъяснительной работы среди рабочих требует дальнейшей отработки. Как предусмотрено постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС "О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве" (1985 г.), руководители объединений и предприятий могут устанавливать надбавки к должностным окладам инженерно-технических работников в пределах до 50% оклада за достижение высокого уровня нормирования труда¹. Предлагаем дополнять премирование инженерно-технических работников и единовременным поощрением, увязывая размер премии с уровнем ос-

¹ Сов. Киргизия. 1985. 21 июня.

воения технически обоснованных норм выработки на участке (цехе, предприятии) и средним процентом повышения нормы выработки (времени).

Внедрение новой техники и технологии в производство является материальной основой совершенствования организации труда и заработной платы. Научная организация труда направлена как на повышение роли интенсивного использования рабочей силы, так и максимально возможного применения всех резервов экстенсивного ее использования. В легкой промышленности республики нередки случаи потерь рабочего времени, нарушения трудовой и производственной дисциплины.

Для ликвидации потерь рабочего времени важно не только повышение дисциплинарной ответственности с применением норм законодательства, но и усиление роли коллективов в борьбе с пьянством, прогулами, хищениями и другими нарушениями трудовой и производственной дисциплины.

Важным резервом улучшения использования рабочей силы является проведение комплекса мероприятий по сокращению текучести кадров. Несмотря на то, что коэффициент текучести кадров в легкой промышленности республики имеет тенденцию к понижению, он все же выше, чем в промышленности. Высокий коэффициент текучести держится в текстильной и швейной промышленности. По данным многочисленных социологических обследований, проводимых ЦСУ Киргизской ССР, Институтом экономики АН Киргизской ССР, Киргизским госуниверситетом им. 50-летия СССР, и предприятий легкой промышленности, за годы одиннадцатой пятилетки основными производственными причинами увольнения рабочих и служащих с предприятий легкой промышленности являлись неудовлетворенность размером заработка, профессией и тяжелыми условиями труда. Разрешение проблемы текучести кадров вплотную связано с закреплением молодежи. Текучесть молодежных кадров, как правило, превышает общий коэффициент текучести кадров почти на всех предприятиях.

Среднемесячная заработная плата промышленно-производственного персонала в легкой промышленности Киргизии за период с 1960 по 1984 г. значительно возросла (с 65,6 до 152,8 руб.). Но достигнутый уровень ее в отрасли значительно ниже среднепромышленного (182,8 руб.)¹. К основным направлениям повышения размера заработка работников легкой промышленности, бесспорно,

¹ Народное хозяйство Киргизской ССР в 1984 году. С. 145-146.

относятся такие, как распространение вширь и вглубь уже начатого перехода на новые условия хозяйствования, внедрение бригад нового типа, развитие коллективных форм организации труда, введению новых тарифных ставок и должностных окладов за счет средств самих предприятий.

В рациональном использовании рабочей силы всю большую роль играют социальные факторы, из которых наиболее значимы развитие социалистического соревнования и повышение роли коллективов в управлении производством. Важную роль играют меры по улучшению условий труда, отдыха и быта работников, что невозможно без дальнейшего повышения ответственности руководителей предприятий за своевременный и поступательный ввод объектов социально-культурного назначения, совершенствования механизма формирования и использования фондов экономического стимулирования в зависимости от степени удовлетворения спроса населения на высококачественные товары народного потребления.

2. Роль бригад нового типа в повышении эффективности использования рабочей силы

Для повышения эффективности использования рабочей силы непосредственно на производстве необходим комплекс мер по совершенствованию организации труда и заработной платы основного контингента работников промышленных предприятий — рабочих. Комплексным методом улучшения организации труда и заработной платы рабочих является внедрение бригад нового типа, работающих на единый наряд.

Курс Коммунистической партии на ускорение экономического и социального развития страны предусматривает повышение эффективности организации производства и труда, совершенствование управления, участие широких масс трудящихся в управлении, что невозможно без развития коллективных форм, которые приходят на смену индивидуальным формам организации и стимулирования труда. "Передовые хозрасчетные бригады, — отмечено в Политическом докладе ЦК КПСС XXII съезду Коммунистической партии Советского Союза, — уже сейчас становятся первичными ячейками самоуправления, избирающими своих руководителей"¹.

¹ Материалы XXII съезда Коммунистической партии Советского Союза. С. 59.

Положительным результатом внедрения бригад нового типа на современном этапе развития нашего общества, когда снижается приток рабочей силы в производство, является обеспечение относительного и абсолютного высвобождения рабочих из производства. Опыт работы коллективов бригад до и после перевода их на новые условия организации труда и заработной платы показывает, что и на отдельных предприятиях, и в отрасли в целом эти меры приводят к укреплению трудовой дисциплины, снижению числа прогулов, повышению уровня профессиональной и квалификационной подготовки членов бригад, их внутрипрофессиональной и межпрофессиональной взаимозаменяемости.

Учитывая высокие технико-экономические показатели внедрения бригад нового типа, повышения роли трудовых коллективов в управлении производством в легкой промышленности Киргизии к концу одиннадцатой пятилетки бригадной формой организации труда было охвачено 74,9% рабочих, в том числе в основных цехах — 81,2%. В развитии бригадной формы организации труда можно выделить два периода: 1) становления и расширения сферы распространения бригад нового типа среди рабочих; 2) качественного преобразования уже сформированных бригад, охват бригадной формой других категорий персонала. Если до 1984 г. на предприятиях легкой промышленности нашей республики преобладал неуклонный рост количества бригад, то в последующие годы — их качественное совершенствование.

Эффективность бригад нового типа во многом предопределяется правильным распределением обязанностей между ее членами, оптимальным численным и профессионально-квалификационным подбором кадров. В легкой промышленности республики наибольший удельный вес составляют бригады с численностью 16–25 человек, свыше 25 и от 6 до 10 человек. По состоянию на 31 декабря 1985 г. их доля на предприятиях Минлегпрома Киргизской ССР составляла соответственно 27,2, 26,1 и 24,5%. Наиболее многочисленны бригады в швейной промышленности (на бригады с численностью более 25 человек здесь приходилось 52,4%). Это оправдывается особенностями конвейерной организации труда рабочих на потоке и в агрегатах.

Опыт предприятий легкой промышленности показывает, что в многочисленных бригадах гораздо сложнее учесть вклад каждого члена в конечные результаты труда коллектива. В таких бригадах рационально создавать звенья, а внутри звеньев осуществлять оперативный учет затрат каждого по коэффициенту трудового участия. Вопрос о численном составе бригады в каждом случае должен

решаться, исходя из обеспечения оптимального сочетания основных и вспомогательных рабочих, введения в состав инженерно-технических работников.

При проектировании и дальнейшем совершенствовании бригадной формы организации труда необходимо учитывать, что в малочисленных бригадах трудно обеспечивать стабильное выполнение суточных заданий, взаимозамены и совмещения профессий среди ее членов. На бригады 5 и менее человек в Минлегпроме Киргизской ССР в 1985 г. приходилось всего 1,5%. Определенные резервы по укрупнению бригад имеются в кожевенной и текстильной промышленности, где доля таких бригад составила соответственно 8,9 и 2,3%.

Важным направлением в совершенствовании бригадной формы является возрастание числа и доли сквозных комплексных бригад. В нашей республике этот тип бригад не получил должного развития. Так, в 1985 г. по Минлегпрому Киргизской ССР их доля составила 8,3%. На тех же предприятиях, где доля сквозных комплексных бригад превышает 20% (Фрунзенское производственное трикотажное объединение, Джалал-Абадская швейная фабрика) внедряется высокая взаимозаменяемость рабочих и совмещение профессий, ликвидируются потери рабочего времени при пересменах.

Развитие хозяйственного расчета в легкой промышленности предусматривает сквозной характер применения его принципов от предприятия до бригад. Расширение прав предприятий должно подкрепляться расширением прав коллективов производственных подразделений. "Заложная в новом хозяйственном механизме линия на расширение прав предприятий даст должную отдачу лишь в том случае, если его принципы будут пронизывать все звенья производства, вплоть до бригады и рабочего места. Это требует органической увязки хозяйственного расчета объединений и предприятий с развитием подрядной формы организации и оплаты труда"¹.

Опыт передовых предприятий легкой промышленности показывает рациональность единой системы показателей планирования в цехах, на участках, в бригадах с доведением до каждой бригады перспективных и текущих плановых заданий не только по объему

¹ Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. С. 251.

производства, росту производительности труда и повышению качества продукции, но и по фонду заработной платы, экономии сырья и материалов. Так, положительных результатов добились на швейной фабрике "40 лет Октября", где к числу показателей, доводимых до бригад, относится суммарный эффект от экономии основных и вспомогательных материалов, мебели и электроэнергии, который рассчитывается в лицевых счетах экономии бригад.

Однако на ряде предприятий легкой промышленности нашей республики хозяйственный расчет в бригадах внедряется не достаточно интенсивно. По состоянию на 31 декабря 1985 г. лишь 37% рабочих, объединенных в бригады, работали в условиях хозрасчета. Еще ниже доля хозрасчетных бригад во вспомогательном производстве, особенно неудовлетворительно обстоят дела по внедрению хозрасчета в бригадах легкой промышленности Минместпрома Киргизской ССР. По состоянию на 31 декабря 1985 г. здесь не было ни одной хозрасчетной бригады. На ряде предприятий в легкой промышленности нашей республики еще не ведется комплексный учет расходуемых материальных ресурсов. К числу хозрасчетных относятся в основном бригады, в которых учитывается расход одного или двух видов используемого материала. Поэтому весьма актуальна задача внедрения в бригадах полного учета используемых материальных ресурсов.

Одним из недостатков в работе предприятий легкой промышленности республики является материальное стимулирование коллективов хозрасчетных бригад только по результатам социалистического соревнования, минуя текущее премирование. Не действует экономический рычаг по стимулированию перехода коллективов на работу в режиме хозрасчетной бригады. Актуальным становится вопрос о конкретизации конечного результата труда бригады, его увязке с результатами работы предприятия.

На результативности внедрения и распространения бригадной формы организации труда незамедлительно сказываются организация производства и труда, социально-психологический климат в коллективах, распространение опыта передовых бригад, привлечение Совета бригады и Совета бригадиров к управлению. Социологическое обследование бригадиров и мастеров промышленных предприятий, проведенное в 1985 г. Госкомтрудом Киргизской ССР, показало, что новые возможности качественного развития коллек-

тивных форм организации труда заложены в глубоком преобразовании техники, в компьютеризации управления людьми и машинами¹. Так, третья часть опрошенных бригадиров считает, что тормозом в успешной организации труда в бригадах являются недостатки в снабжении, слабое инженерное и экономическое обеспечение деятельности бригад. Почти две трети из них подчеркнули, что нуждаются в повышении квалификации в области техники и прогрессивной технологии производства, третья часть указала на отсутствие возможности повышения квалификации и применения творческих способностей. Всего 8% опрошенных бригадиров были вовлечены в работу различных общественных организаций и более 40% из них указали, что не удовлетворены созданными возможностями участвовать в управлении производством².

Социологический опрос рабочих, проведенный администрацией швейной фабрики "40 лет Октября", подтвердил важность здорового психологического климата для эффективного внедрения бригад нового типа. Широкую информированность о новой форме организации труда имели 96% опрошенных рабочих этой фабрики, 86% из них выразили удовлетворенность системой оплаты труда.

В ходе социологического опроса рабочих Токмакской камвольной-прядильной фабрики, проведенного Киргизским государственным университетом им. 50-летия СССР, были изучены причины обнаруженного здесь психологического барьера, мешающего распространению коллективных форм организации труда. Выяснилось, что до 20% опрошенных не знали специфики организации труда и заработной платы в бригаде, 16% проанкетированных выразили отрицательную настроенность к их распространению и 35% затруднились четко определить свое отношение к распределению заработка по коэффициенту трудового участия.

В оплате труда членов бригады преобладает сдельно-премиальная система. Так, в 1985 г. в общей численности бригад в промышленности республики на долю оплачиваемых по этой системе приходилось 73,3, а в легкой промышленности - 79,4%. В основе

¹ Хлопов Б. От достигнутого к новому // Веч. Фрунзе. 1986. 3 июня.

² Токочев Б. Организацию труда - на новый уровень // Веч. Фрунзе. 1986. 3 янв.

формирования труда бригад лежит установление единого наряда и нормированного задания. В 1985 г. более чем в 90% бригад легкой промышленности заработная плата начислялась по одному нормированному заданию. Не имелось ни одной хозрасчетной бригады, в которой стимулирование рабочих осуществлялось бы не по конечным результатам труда бригады.

Главным резервом качественного совершенствования бригадной формы организации и стимулирования труда является обеспечение прямой зависимости заработной платы каждого члена бригады от трудового вклада в коллективный заработок. Для его распределения применяется коэффициент трудового участия (КТУ). По данным за 1985 г., только 71% коллективов бригад в легкой промышленности республики распределяли приработок и премию по КТУ; в хозрасчетных бригадах этот показатель был еще ниже - 68%. Практика распределения коллективного заработка с учетом КТУ медленно внедряется в швейной промышленности. Заработная плата распределяется здесь в основном по индивидуальным расценкам, а по КТУ - преимущественно премия. Так, по итогам 1985 г. лишь 37,5% бригад применяли КТУ.

Коэффициент трудового участия рабочих в бригадах на предприятиях легкой промышленности определяется согласно отраслевым методическим рекомендациям, разработанным центром НОТ легкой промышленности¹. Мы предлагаем при расчете коэффициента трудового участия для начисления премии учитывать коэффициент использования планового фонда времени. Тогда КТУ для начисления премии будет определяться по формуле:

$$КТУ_{н} = КТУ_{м} \times К,$$

где $КТУ_{н}$ - коэффициент трудового участия для начисления премии;
 $КТУ_{м}$ - коэффициент трудового участия за месяц;
 $К$ - коэффициент использования планового фонда времени.

Коэффициент использования планового фонда времени предлагаем определять по формуле:

$$К = \frac{T_{ф}}{T_{п}},$$

¹ Совершенствование оплаты труда рабочих производственных бригад на предприятиях легкой промышленности. Отраслевые методические рекомендации. - М., 1982.

где $T_{ф}$ - фактически отработанное время;

$T_{п}$ - плановый фонд рабочего времени одного рабочего.

Использование предложенной методики может явиться одним из экономических рычагов по борьбе с потерями рабочего времени, в том числе такими, как отпуск с разрешения администрации. Размер премии поставлен в большую зависимость от того, сколько дней в месяце проработает каждый член бригады, как он будет использовать плановый фонд рабочего времени. Поясним предложение на примере расчета заработка членам бригады моечно-сушильного цеха Токмакской фабрики первичной обработки шерсти (см. табл. 3).

Пояснения к расчету

1. Графа 7 = графа 4 : 154
2. Графа 8 = графа 6 · графа 7
3. Графа 9 = графа 5 · графа 6
4. Графа 10 = графа 5 · графа 8
5. Величина сдельного приработка, приходящаяся на единицу суммы расчетной величины:
 $1262,07 : 2439,45 = 0,51735$.
6. Величина премии, приходящаяся на единицу расчетной величины:
 $1505,01 : 2325,37 = 0,6472$
7. Графа 11 = графа 9 · 0,51735
8. Графа 12 = графа 10 · 0,6472
9. Графа 13 = графа 5 + графа 11 + графа 12.

При организации премирования коллективов бригад нужно учитывать выполнение ими плановых заданий по основным хозрасчетным показателям. Премирование за перевыполнение производственного задания и сверхплановый рост производительности труда должно проводиться при условии выполнения ими заданий по качеству выпускаемой продукции.

Большой успех в организации бригад нового типа обеспечивает совмещение передовыми рабочими функций члена и руководителя бригады. Неосвобожденные бригадиры, согласно названным выше отраслевым методическим рекомендациям, материально вознаграждаются за руководство бригадой: в бригадах с численностью от 5 до 10 рабочих-сдельщиков предусмотрено начислять 10% тарифной ставки, свыше 10 чел. - 15%; а бригадирам из числа рабочих-повременщиков - соответственно 5 и 10%. Мы считаем целесообразным устанавливать доплату бригадирам не только исходя из коли-

Таблица 3

Расчет заработка членам бригады моечно-сушильного цеха Тоумакской фабрики
первичной обработки шерсти

Профессия	Разряд	Расчетная часовая ставка, коп.	Ограниченное рабочее время, час. коп.	Тарифный заработок, руб. коп.	КТУ ^М	К	КТУ ^Н	Расчетная величина распределения		Средний приработок, руб. коп.	Премия, руб. коп.	Общий заработок, руб. коп.
								приработок, руб. коп.	премия, руб. коп.			
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Сортировщица	4	64,8	78	50-54	1,2	0,51	0,61	60-65	30-83	31-38	19-95	101-87
Сортировщица	4	64,8	154	99-79	1,3	1,00	1,30	129-73	129-73	67-11	83-96	250-86
Слесарь	3	58,6	150	87-90	1,3	0,97	1,26	114-27	110-75	59-12	71-68	218-70
Разващик химволокна	3	58,6	150	87-90	1,1	0,97	1,07	96-69	94-05	50-02	60-87	198-79
Прессовщик	4	64,8	154	99-79	1,3	1,00	1,30	129-73	129-73	67-11	83-96	250-86
Прессовщик	4	64,8	154	99-79	1,3	1,00	1,30	129-73	129-73	67-11	83-96	250-86
Прессовщица	3	58,6	32	18-75	1,0	0,21	0,21	18-75	3-94	9-70	2-55	31-00
Мойщица	3	58,6	154	90-24	1,4	1,00	1,40	126-34	126-34	65-36	81-77	237-37
Мойщица	4	64,8	154	99-79	1,5	1,00	1,50	146-69	146-69	75-89	94-94	270-62
Мойщица	3	58,6	142	83-21	1,2	0,92	1,04	99-85	86-54	51-66	56-01	190-88
Мойщица	3	58,6	154	90-24	1,5	1,00	1,50	135-36	135-36	70-03	87-61	247-88
Мойщица	3	58,6	154	90-24	1,4	1,00	1,40	126-34	126-34	65-36	81-77	237-37
Трепальщица	2	53,9	154	83-00	1,4	1,00	1,40	116-20	116-20	60-12	75-21	218-33

84

Продолжение табл.3

I	2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13	
	Трепальщица	2	53,9	146	78-69	1,3	0,95	1,24	102-30	97-58	52-93	63-15	194-77											
Транспортный	2	53,9	146	78-69	1,4	0,95	1,33	110-17	104-66	57-00	67-74	203-43												
Транспортный	2	53,9	148	79-77	1,1	0,96	1,06	87-75	84-56	45-40	54-73	179-90												
Транспортный	2	53,9	154	83-00	1,2	1,00	1,20	99-60	99-60	51-53	64-46	198-99												
Транспортный	2	53,9	154	83-00	1,5	1,00	1,50	124-50	124-50	64-41	80-58	227-99												
Сушильщица	2	53,9	154	83-00	1,5	1,00	1,50	124-50	124-50	64-41	80-58	227-99												
Сушильщица	2	53,9	32	17-24	1,0	0,21	0,21	17-24	3-62	8-92	2-34	28-50												
Сушильщица	2	53,9	99	53-36	1,2	0,64	0,77	64-03	41-09	33-13	26-60	113-09												
Помощник мастера	-	72,9	154	112-26	1,5	1,00	1,50	168-39	168-39	87-12	108-98	308-36												
Весовщик-маркировщик	2	47,9	154	73-76	1,5	1,00	1,50	110-64	110-64	57-25	71-61	202-62												
Итого								2439-45	2325-37	1262-07	1506-01	4591-03												

1823-95

55

чества человек в бригаде, но и в зависимости от уровня освоения рабочими бригады технически обоснованных норм труда. Это повысит заинтересованность бригадиров в организации работы по внедрению прогрессивных норм труда. Процент доплат к тарифной ставке бригадиров должен также зависеть от степени технического обоснования норм и уровня освоения этих норм всеми рабочими.

Перед предприятиями, где внедрена комплексная система оценки качества труда рабочих, стоит задача совместить положительную практику оценки качества труда по стандарту предприятия (СТП) с премированием труда в бригаде по коэффициенту трудового участия. Так, на Киргизском камвольно-суконном комбинате оценка качества труда по СТП осуществляется на основе карточки учета оценки качества труда, которая поступает в автоматизированную систему управления комбината для механизированной обработки. При оценке качества труда по СТП принимаются во внимание такие повышающие факторы, как высокая культура организации рабочего места, обнаружение дефектов продукции, допущенных на предыдущем переходе, отсутствие рекламаций от потребителей продукции, внедрение рационализаторских предложений. К понижающим факторам качества труда относятся: нарушение правил техники безопасности, не выполнение распоряжений мастера, не выполнение правил пересмены, нерациональное использование сырья и небрежное отношение к оборудованию. Эти критерии оценки качества труда не предусмотрены при расчете коэффициента трудового участия, но помогают дать более объективную оценку вкладу каждого рабочего в общий результат труда и бригады, и цеха.

Внедрению бригад нового типа в легкой промышленности Киргизии во многом препятствует низкая осведомленность работников ряда предприятий о преимуществе этой коллективной формы организации труда, не знание опыта передовых предприятий, внедряющих хозяйственный расчет. В отрасли отсутствует базовое показательное предприятие по развитию бригадной формы организации труда. Считаю целесообразным широко распространить опыт по обеспечению гласности работы коллективов бригад Омского шелкомбината. На стендах, установленных в производственных цехах комбината, находят отражение паспорт цеха, план инженерного обеспечения цеха и отдельных бригад, социалистические обязательства, уголок нормирования труда, хозрасчетные показатели работы бригад и выполнение плана за месяц, состав Советов бригад и планы их работы, коэффициенты трудового участия членов бригад.

Повышение эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда невозможно без ее дальнейшего качественного развития. В двенадцатой пятилетке необходим перевод всех бригад на хозяйственный расчет. На повестке дня стоит также вопрос о дальнейшем распространении бригадной формы организации труда вширь за счет принципов организации бригад нового типа на уровне участка или цеха, охвата этой формой организации труда всех категорий промышленно-производственного персонала.

3. Совершенствование организации социалистического соревнования как комплексного метода хозяйствования и управления трудом

К основным методам управления использованием рабочей силы относится социалистическое соревнование. Социалистическое соревнование следует рассматривать как объективное отношение, складывающееся в процессе социалистической кооперации труда, и как комплексный метод хозяйствования. Важность данного метода определяется тем, что он охватывает не только производственную, но и социальную сторону жизнедеятельности советского труженика.

Социалистическое соревнование обогащает хозяйственный механизм методами планирования (встречные, личные планы, коллективные и личные социалистические обязательства); способствует укреплению хозяйственных связей между предприятиями (соревнование смежников, соревнование под девизом: "Все поставки братским республикам - в срок и с отличным качеством"); стимулирует материальную и моральную заинтересованность работников в повышении эффективности производства и качества работы; обуславливает создание здорового морально-психологического климата в коллективе.

Механизм организации социалистического соревнования включает: разработку условий соревнования с учетом особенностей предприятия и доведения их до соревнующихся; исполнение всех форм соревнования и распространение передового опыта; контроль за ходом соревнования, анализ эффективности и действенности его форм; подведение итогов соревнования, контроль за правильностью их расчета; обеспечение гласности; материальное и моральное поощрение победителей, контроль за своевременностью вознаграждений; анализ всего механизма организации и стимулирования соревнования; внешний контроль организации соревнования.

Основная задача социалистического соревнования - реализация стратегической линии партии и правительства на развитие экономики страны применительно к условиям текущей пятилетки. Только опираясь на творчество масс, можно обеспечивать выполнение экономических и социальных задач в условиях перестройки народного хозяйства, внедрения прогрессивных методов хозяйствования. Как отмечено в постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ "О Всесоюзном социалистическом соревновании за успешное выполнение заданий двенадцатой пятилетки" (1986 г.), главными целями соревнования в условиях совершенствования социалистических производственных отношений следует считать коренное повышение производительности труда, качества продукции, экономию всех видов ресурсов, безусловное выполнение договорных обязательств, укрепление трудовой дисциплины¹.

Социалистическое соревнование является важным фактором роста производительности общественного труда через стимулирование производственной и социальной активности масс в деле повышения эффективности использования техники, сырья и материалов, сокращения потерь рабочего времени, развития прогрессивных форм и методов труда. Социалистическое соревнование активизирует человеческий фактор: побуждает рост профессионального мастерства работников, способствует повышению их общеобразовательного уровня и демократизации управления страной, позволяет решать сложные задачи всестороннего развития личности.

Воспитательная функция соревнования охватывает важнейшую сферу жизнедеятельности человека - общественно полезный труд. Именно в развитии инициативы работников заложен элемент воспитания их в духе идеалов коммунизма. В.И. Ленин характеризовал социалистические субботники как "начало переворота, более трудного, более существенного, более коренного, более решающего, чем свержение буржуазии, ибо это - победа над собственной косностью, распущенностью, мелкобуржуазным эгоизмом..."²

Через успешное развитие почина фрунзенцев "Все поставки братским республикам - в срок и с отличным качеством" появля-

¹ Правда. 1986. 22 июня.

² Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т.39. С.5.

ется новая возможность воспитывать трудящихся в интернациональном духе. Развитие форм соревнования среди бригад является новой формой воспитания членов коллективов. Усиливается ответственность воспитательного слова на молодежь, работающую плечом к плечу с ветеранами производства, наглядно проявляется роль взаимоподдержки и взаимовыручки. В воспитании идейно-нравственных идеалов молодежи активное участие принимают наставники. Своим личным примером, добросовестным отношением к труду, чутким отношением к заботам и нуждам подшефных они не только прививают навыки эффективного труда, но и участвуют в формировании молодого человека как личности. Через систему экономического образования обеспечивается широкая гласность починов. Коллективное рассмотрение хода соревнования, выявление и преодоление слабых сторон - неотъемлемая часть социалистического воспитания.

Социальная функция социалистического соревнования проявляется в совершенствовании социалистических производственных отношений, повышении социальной активности всех членов коллектива, развитии социалистической демократии. Человек в социалистическом обществе является одновременно и субъектом и объектом соревнования. Через социальный статус соревнования проявляется возможность активного участия работника в управлении и планировании экономического и социального развития бригад, предприятий, страны. "Социализм, - как указывал В.И. Ленин, - не только не угашает соревнования, а, напротив, впервые создает возможность применить его действительно широко, действительно в массовом размере, втянуть действительно большинство трудящихся на арену такой работы, где они могут проявить себя, развернуть свои способности, обнаружить таланты, которых в народе - непочатый родник и которые капитализм мят, давил, душил, тысячами и миллионами"¹.

Основополагающим при вовлечении работников социалистических предприятий в соревнование является учет принципов его организации. В.И. Ленин на заре Советской власти указывал на необходимость "организовать соревнование, т.е. обеспечить гласность, которая давала бы возможность всем общинам государ-

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т.35. С.195.

ства ознакомлять относительно того, как именно пошло экономическое развитие в различных местностях, — обеспечить, во-вторых, сравнимость результатов движения к социализму в одной и в другой коммуне государства, — обеспечить, в-третьих, возможность практического повторения опыта, сделанного в одной общине, другими общинами, — обеспечить возможность обмена теми материальными силами, — и человеческими силами, — которые проявили себя с наилучшей стороны в соответственной области народного хозяйства или государственного управления¹.

С целью углубленного изучения эффективности организации соревнования в 1982 г. нами был проведен анкетный опрос промышленно-производственного персонала на пяти ведущих предприятиях легкой промышленности республики: Киргизском камвольно-суконном комбинате (ККСК), кожзаводе им. М. В. Фрунзе, Фрунзенском производственном обувном объединении (ФПОО), Фрунзенском производственном швейном объединении им. ВЛКСМ (ФШО им. ВЛКСМ) и Фрунзенском производственном трикотажном объединении (ФТТО).

Организация социалистического соревнования невозможна без обеспечения гласности итогов соревнования, информирования отдельных работников и коллективов об итогах их деятельности, уровне выполнения плановых заданий и принятых социалистических обязательств. Именно через гласность можно ориентировать массы на повышение творческой активности по выявлению резервов выполнения заданий государственного плана.

Проведенное анкетирование выявило возможности и необходимость улучшения гласности по обще заводским формам соревнования. По такой форме, как "Лучший по профессии" на кожзаводе им. М. В. Фрунзе знали победителей соревнования менее 30%, а на ФШО им. ВЛКСМ — менее 19% опрошенных. Особенно плохо обстояли дела с гласностью по таким формам соревнования, как "Лучший мастер предприятия", "Лучший рационализатор предприятия". Так, на ФПОО менее 30% опрошенных знали лучшего мастера, а на ФШО им. ВЛКСМ и ФТТО менее 18% — лучших рационализаторов.

Информированность рабочих в возрасте от 17 до 20 лет об итогах соревнования более низкая, чем лиц старшего возраста. Так, на ККСК не более 25% молодежи знали победителей со-

ревнования "Лучший по профессии", 13% — "Лучший мастер предприятия". На ФШО им. ВЛКСМ и на ФТТО менее 13% молодых швей знали лучшего рационализатора. Осведомленность лиц коренной национальности об итогах соревнования была ниже, чем лиц других национальностей. С очевидно, целесообразно обеспечивать гласность итогов соревнования на русском и киргизском языках, так как многие рабочие, окончившие национальные школы, недостаточно хорошо владеют русским языком.

Гласность итогов должна, на наш взгляд, осуществляться строго по действующим формам соревнования. На отдельных предприятиях отрасли содержание информации не отвечает развитию починков и форм соревнования. Стенды озаглавлены "Наши маяки" и под фотографиями передовиков не указывается конкретный результат их труда. На стендах "Лучшие рационализаторы" необходимо не только вывешивать фотографии победителей, но и кратко характеризовать суть рационализаторских предложений.

Важным принципом организации соревнования является сравнимость результатов труда. Итоги соревнования подводятся по определенным показателям, с помощью которых можно соизмерять и сопоставлять результаты трудовой деятельности. Необходимо выбирать такие оценочные показатели, которые позволяли бы объективно оценивать вклад победителей соревнования в общепроизводственные результаты. В основу оценки работы отдельных работников и целых коллективов должны быть положены качественные показатели выполнения плана и социалистических обязательств. При организации соревнования за звание "Лучший по профессии" необходимо помнить, что кадровые рабочие, поставленные в равные условия соревнования с молодыми рабочими, заведомо окажутся победителями.

Это снизит инициативу рабочих, имеющих небольшой стаж работы на предприятии. Поэтому необходимо дополнительно к указанной форме проводить соревнование за звание "Лучший молодой рабочий". В условия соревнования за это звание целесообразно включать показатели, характеризующие активность комсомольцев в общественной жизни коллектива. Считаем весьма эффективным при подведении итогов соревнования коллективов бригад вводить личные счета эффективности. Это ориентирует коллективы на более экономное использование живого и овеществленного труда.

В чем сущность соревнований по личным счетам, можно показать на примере Киргизского камвольно-суконного комбината. Здесь

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 36. С. 152-153.

для определения победителей соревнования взяты три показателя: выпуск продукции первым сортом, использование сырья и полуфабрикатов (для браковочного участка и отделочного производства - снижение трудовых затрат), выполнение планового задания по выпуску продукции в натуре. Достигнутая эффективность по лицевым счетам определяется в ценностном выражении. Сумма экономии или перерасхода по каждому показателю определяется следующим образом: 1) за перевыполнение или невыполнение плана по выпуску продукции первым сортом (по разнице оптовой цены единицы продукции между первым и вторым сортом); 2) за перевыполнение или невыполнение плана по выпуску продукции (по условно-постоянным расходам за единицу продукции); 3) за экономию или перерасход сырья (по разнице в цене стоимости сырья и отходов). Для дальнейшего развития данной формы соревнования необходимо, на наш взгляд, в расчет общей экономии по лицевому счету ввести и экономию от роста производительности труда - важнейшего показателя эффективности живого труда, утверждаемого всему коллективу и отдельным рабочим.

Важное место в эффективной организации соревнования занимает принцип распространения передового опыта среди соревнующихся. Если опыт победителей останется только их достижением, то не будет обеспечена важнейшая цель организации соревнования - повышение производительности труда как отдельных рабочих, так и коллективов. Поэтому при оценке уровня организации соревнования на предприятиях необходимо обязательно учитывать, насколько эффективно поставлена работа по изучению и распространению передового опыта. Проведение конкурсов рабочего мастерства, изучение передовых приемов и методов труда являются основой успеха и действительности социалистического соревнования. Между тем, как показала проверка, проведенная Государственным комитетом по труду Киргизской ССР, на ряде предприятий легкой промышленности республики "победители конкурсов по профессии стоят ... во главе лишь 30% школ, а 70% школ передового опыта ведут рабочие-средняки, не принимавшие участие в конкурсах; никак не проявившие себя в ходе социалистического соревнования"¹. На некоторых же предприятиях вообще не проводятся запланированные конкурсы

¹ Хлопов Б., Поленин Б. Достояние всех или одиночек? // Сов. Киргизия. 1962. 10 сент.

рабочего мастерства. Изучению и распространению опыта передовиков должно быть уделено значительно больше внимания, ибо от этого зависит успех всей работы по организации социалистического соревнования. Передовики производства должны видеть подтверждение значимости их ударности в изучении, обобщении и распространении ее среди других работников. Необходимо не только своевременно замечать и распространять полезные начинания, но и устранять изжившие себя и экономически нецелесообразные приемы работы.

Для дальнейшего ускоренного распространения опыта передовиков производства необходимо разрешить ряд методологических вопросов на уровне министерств, объединений и предприятий. Сюда входят описание, наглядность условий распространения, материальное и моральное стимулирование передовых приемов и методов труда. Действенность передового опыта будет реально обеспечена при его активном распространении среди всех рабочих данного предприятия, объединения и отрасли в целом. "Нам надо именно теперь позаботиться о том, - отмечал В.И. Ленин, - чтобы масса необыкновенно ценного материала, который имеется налицо в виде опыта новой организации производства в отдельных городах, в отдельных предприятиях, в отдельных деревенских общинах, - чтобы этот опыт стал достоянием масс"¹.

Социалистическое соревнование как метод хозяйствования взаимосвязан с разработкой планов экономического и социального развития коллективов, ценообразованием, хозяйственным расчетом.

В ходе соревнования отдельные работники и коллективы предприятий борются за выполнение и перевыполнение заданий государственного плана и принятых социалистических обязательств. В результате развития творческой активности масс плановое задание является не только результатом деятельности работников управления, но и отражением творческого участия в планировании всего коллектива предприятия. Чем выше научная обоснованность и сбалансированность планов, тем эффективнее и организация социалистического соревнования за выполнение заданий пятилетнего и текущих планов. Усиление взаимосвязи между планированием и социалистическим соревнованием обусловлено разработкой коллективами предприятий встречных планов. В постановлении ЦК КПСС

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 36. С. 149.

"О совершенствовании организации, практики подведения итогов социалистического соревнования и поощрения его победителей" (1983 г.) отмечена необходимость всемерного расширения движения трудовых коллективов за принятие встречных планов, ориентирующих коллективы на конечные результаты работы, выполнение качественных показателей плана.

Единство хозрасчета и соревнования осуществляется за счет определения единых показателей, характеризующих итоги хозрасчетной деятельности предприятия и результаты соревнования. При оценке победителей соревнования широкое применение должны получить и социальные факторы, что является неслучайным условием усиления социальной направленности наших планов. Соединение внутрихозяйственного расчета и социалистического соревнования особенно органично при формировании хозрасчетных бригад.

Внедрение хозрасчета в бригадах должно обеспечиваться системной оценкой победителей соревнования. Перестройка коллективов на самофинансирование находит завершение в ориентации бригад на выполнение не только месячных и квартальных, но и годовых, пятилетних планов и социалистических обязательств. На ряде предприятий легкой промышленности республики все еще победителей соревнования определяют по результатам месяца без учета выполнения квартального, полугодового и годового планов. Такие факты имели место на Фрунзенском производственном обувном объединении, хлопкопрядильной фабрике, кожевенном заводе им. Панфилова и других предприятиях¹. Такой подход к организации соревнования ориентирует бригады на выполнение лишь месячных плановых заданий, а не на безусловное выполнение квартальных и годовых планов производства и договоров поставок.

Большое значение в повышении оперативности подведения итогов работы и ориентации коллективов на выполнение первоочередных задач имеет определение количества основных и вспомогательных показателей оценки результатов соревнования. На многих предприятиях легкой промышленности республики число основных показателей составляет от 10 до 20. За критерий оценки работы нередко принимается процент выполнения нормы выработки, что сдерживает инициативу рабочих по пересмотру норм выработки в сторону повышения.

¹ По л е н и н Б. С чем придет бригада к финишу? // Веч. Фрунзе. 1987. 27 апр.

В условиях социализма, когда труд еще не стал первой жизненной потребностью трудящихся, гибкая система материального поощрения победителей соревнования - важнейший элемент его организации.

Социологический опрос работников пяти названных выше предприятий легкой промышленности, проведенный нами в 1982 г., позволил определить, насколько рабочие, инженерно-технические работники и служащие удовлетворены материальным и моральным поощрением победителей соревнования. На кожзаводе им. Фрунзе и ФПО более 80% опрошенных выразили удовлетворенность организацией материального поощрения, на ККСК и ФПО - менее 50%, а на ФПО им. ВЛКСМ - лишь 13%.

Материальное стимулирование победителей соревнования зависит прежде всего от суммы денежных средств, выделяемых на эти цели. В легкой промышленности республики выделялась и выделяется незначительная часть фонда материального поощрения (2-4%). Нужно гораздо большую его часть (не менее 10%) отчислять в фонд социалистического соревнования и этим увязывать текущее премирование с поощрением победителей соревнования.

Гибкость материального стимулирования победителей соревнования должна проявляться в сочетании поощрения ветеранов с премированием молодых работников. В анкете одного из мастеров Киргизского камвольно-суконного комбината было написано: "На производстве много передовиков, но если много лет подряд говорят об одном или двух рабочих, то это снижает активность других членов коллектива". Важным аспектом материального поощрения и повышения активности соревнующихся является своевременное и гласное вручение премии, соблюдение объективности при выдвижении передовиков. Особенно не удовлетворены материальным поощрением победителей соревнования инженерно-технические работники и служащие. Премирование передовиков среди них зачастую слабо увязывается с выполнением личных творческих планов, достижениями отделов, конечными результатами производственно-хозяйственной деятельности предприятий.

В период всестороннего совершенствования социализма, повышения роли человеческого фактора все большую значимость приобретают моральные факторы поощрения производственной и общественной активности работников. М.С. Горбачев на встрече с ветера-

нами стахановского движения; передовиками и новаторами производства указал на необходимость "задействовать все рычаги - экономические и социальные, все стимулы - материальные и моральные"¹.

В моральном поощрении работники находят общественное подтверждение важности их почина. В одобрении новаторства отражается престижность высококачественного труда, закладывается толчок к распространению передовых методов труда среди работников коллектива. Премия, врученная "втихомолку", без коллективной гласности, может вызвать подозрение в необъективности выдвижения администрацией победителей соревнования и даже недоверие к награждаемым со стороны остальных членов коллектива. Анкетный опрос рабочих, ИТР и служащих, проведенный нами на пяти предприятиях легкой промышленности, выявил сохранение элементов формального подхода к вопросу последовательного присвоения званий и вручения удостоверений. Например, в ряде анкет, собранных на Фрунзенском швейном производственном объединении им. ВЛКСМ, было указано, что присвоение звания "Ударник коммунистического труда" не подкреплялось выдачей значков, а в Книге почета почти два года не было записи.

К основным особенностям организации материального и морального поощрения победителей соревнования можно отнести следующие:

- оперативность вручения премии;
- недопустимость расходования средств, предназначенных для поощрения победителей соревнования, на другие цели;
- награждение лишь тех работников, поощрение которых было заранее предусмотрено условиями соревнования;
- осуществление поощрения по итогам выполнения заранее оговоренных показателей плана и социалистических обязательств;
- награждение работников всех категорий как производственного, так и непромышленного персонала;
- наряду с материальным поощрением ветеранов награждение молодежи, проработавшей сравнительно небольшой срок, но проявившей себя в производственной и общественной жизни коллектива;
- поощрение не только за производственные показатели, но и за соблюдение дисциплины труда, социальную активность, творческий потенциал;

¹ Горбачев И.С. Немеркнувшие традиции трудового подвига // Правда. 1935. 21 сент.

- поощрение инженерно-технических работников в тесной связи с выполнением ими личных творческих планов, в зависимости от суммы экономического эффекта разработанных и внедренных ими рационализаторских и организационных предложений;

- обеспечение гласности итогов выполнения социалистических обязательств, суммы вознаграждения победителей соревнования и присвоения им званий и знаков отличия;

- сочетание материального и морального поощрения, вручение премии в торжественной обстановке в присутствии членов коллектива с присвоением звания победителя соревнования и знаков отличия;

- своевременное вручение победителям соревнования знаков морального поощрения;

- установление системности в применении моральных стимулов, строгое соблюдение определенной последовательности в присвоении званий победителям соревнования.

В развитии социалистического соревнования важен комплексный подход с привлечением всего коллектива предприятия к его организации. Опыт работы предприятий местной промышленности Латвийской ССР в условиях обеспечения комплекса работ по организации социалистического соревнования (системы КРОСС) доказывает необходимость создания на предприятиях рабочих групп¹. За участниками этих рабочих групп закрепляется конкретный участок работы и вся система премирования инженерно-технических работников ставится в зависимость не только от выполнения ими своих должностных обязанностей, но и от их активности в организации соревнования. Более активное привлечение инженерно-технических работников к организации соревнования способствует раскрытию их творческого потенциала, ускоряет вовлечение на научной основе всевозможных резервов повышения производительности общественного труда, улучшения качества продукции, ориентирует весь коллектив предприятия на успешное выполнение планового задания и социалистических обязательств.

При определении критериев уровня организации социалистического соревнования мы не задавались целью определить количественное выражение его влияния на рост эффективности производ-

¹ Мейкшан С.И. Комплекс работ по организации социалистического соревнования: система КРОСС. - М.: Профиздат, 1936. С.12-43.

ства. В данном вопросе мы придерживаемся мнения тех авторов, которые считают, что практически невозможно полностью элиминировать воздействие соревнования на повышение эффективности производства¹.

Для изучения уровня организации социалистического соревнования нами была разработана методика оценки уровня организации социалистического соревнования в объединениях (на предприятиях) (см. приложение). В основу ее разработки был положен предложенный В.А.Гагой и Ю.Я.Ковалевым порядок анализа организации соревнования на промышленном предприятии².

Оценка организации соревнования осуществляется по следующим основным направлениям: 1) обмен информацией и передовыми методами работы; 2) вовлечение работников в соревнование; 3) оперативность подведения итогов и гласность соревнования; 4) эффективность стимулирования победителей.

По методике В.А.Гаги и Ю.Я.Ковалева уровень организации соревнования рассчитывается через переводные коэффициенты, которые определяются экспертным путем. По нашей методике общая оценка определяется как сумма баллов (оценок) по каждому частному показателю. Предложенная нами методика позволяет упростить расчет. Преимуществом ее является то, что она может иметь не однократное применение, а использоваться с необходимой периодичностью. В.А.Гага и Ю.Я.Ковалев многие показатели рассчитывают по итогам социологического опроса, который в практике управления трудом носит периодический характер. Нами предложены другие частные показатели оценки уровня организации соревнования, в чем и проявляется новизна методики.

По нашей методике была оценена эффективность организации соревнования на 12 крупных предприятиях легкой промышленности Киргизской ССР, что позволило определить основные направления организации социалистического соревнования в отрасли: повышение напряженности социалистических обязательств отдельных работников и коллективов; обеспечение выполнения социалистических обязательств всеми рабочими; повышение оперативности подведения итогов и награ-

¹ Эффективность социалистического соревнования // Вопр. экономики. 1983. № 6. С.151-153.

² Гага В.А., Ковалев Ю.Я. Стимулирование и многофакторные шкалы сравнительной оценки эффективности труда участников социалистического соревнования. - Томск: Изд-во Том.ун-та, 1978. С.103-117.

ждения победителей соревнования; повышение уровня гласности итогов соревнования и передового опыта; использование средств, предназначенных на поощрение победителей, строго по назначению.

Дальнейшее совершенствование форм и методов социалистического соревнования наряду с осуществлением курса Коммунистической партии на всемерную интенсификацию общественного производства будет способствовать постепенному перерастанию труда социалистического в подлинно коммунистический. Велика роль социалистического соревнования в успешном выполнении заданий двенадцатой пятилетки, в мобилизации усилий коллективов предприятий, организаций и учреждений на ускорение экономического и социального развития страны, повышение роли человеческого фактора.

ства. В данном вопросе мы придерживаемся мнения тех авторов, которые считают, что практически невозможно полностью элиминировать воздействие соревнования на повышение эффективности производства¹.

Для изучения уровня организации социалистического соревнования нами была разработана методика оценки уровня организации социалистического соревнования в объединениях (на предприятиях) (см. приложение). В основу ее разработки был положен предложенный В.А.Гагой и Ю.Я.Ковалевым порядок анализа организации соревнования на промышленном предприятии².

Оценка организации соревнования осуществляется по следующим основным направлениям: 1) обмен информацией и передовыми методами работы; 2) вовлечение работников в соревнование; 3) оперативность подведения итогов и гласность соревнования; 4) эффективность стимулирования победителей.

По методике В.А.Гаги и Ю.Я.Ковалева уровень организации соревнования рассчитывается через переводные коэффициенты, которые определяются экспертным путем. По нашей методике общая оценка определяется как сумма баллов (оценок) по каждому частному показателю. Предложенная нами методика позволяет упростить расчет. Преимуществом ее является то, что она может иметь не однократное применение, а использоваться с необходимой периодичностью. В.А.Гага и Ю.Я.Ковалев многие показатели рассчитывают по итогам социологического опроса, который в практике управления трудом носит периодический характер. Нами предложены другие частные показатели оценки уровня организации соревнования, в чем и проявляется новизна методики.

По нашей методике была оценена эффективность организации соревнования на 12 крупных предприятиях легкой промышленности Киргизской ССР, что позволило определить основные направления организации социалистического соревнования в отрасли: повышение напряженности социалистических обязательств отдельных работников и коллективов; обеспечение выполнения социалистических обязательств всеми рабочими; повышение оперативности подведения итогов и награ-

¹ Эффективность социалистического соревнования // Вопр. экономики. 1983. № 6. С.151-153.

² Гага В.А., Ковалев Ю.Я. Стимулирование и многофакторные шкалы сравнительной оценки эффективности труда участников социалистического соревнования. - Томск: Изд-во Том.ун-та, 1978. С.103-117.

ждения победителей соревнования; повышение уровня гласности итогов соревнования и передового опыта; использование средств, предназначенных на поощрение победителей, строго по назначению.

Дальнейшее совершенствование форм и методов социалистического соревнования наряду с осуществлением курса Коммунистической партии на всемерную интенсификацию общественного производства будет способствовать постепенному перерастанию труда социалистического в подлинно коммунистический. Велика роль социалистического соревнования в успешном выполнении заданий двенадцатой пятилетки, в мобилизации усилий коллективов предприятий, организаций и учреждений на ускорение экономического и социального развития страны, повышение роли человеческого фактора.

В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР "Об улучшении планирования, экономического стимулирования и совершенствования управления производством товаров народного потребления в легкой промышленности" предусмотрено в ближайшее время взять курс на полное удовлетворение растущего спроса советских людей на высококачественные и разнообразные товары легкой промышленности.

Конкретизация мер по глубокой перестройке хозяйственного механизма в легкой промышленности направлена на дальнейшее развитие опыта работы в условиях широкомасштабного эксперимента и достижений предприятий, работающих в условиях углубленного развития хозяйственного расчета на основе их самокупаемости и самофинансирования.

Усиление воздействия хозяйственного механизма на процесс расширенного воспроизводства рабочей силы легкой промышленности должно найти свое проявление в способе организации, в формах и методах управления процессами формирования, распределения и использования рабочей силы, в ориентации всех трех фаз ее воспроизводства на повышение эффективности использования рабочей силы.

Дальнейшее повышение эффективности использования рабочей силы легкой промышленности республики в период всестороннего совершенствования социализма невозможно без применения таких экономических рычагов и стимулов, которые позволили бы при преимущественно интенсивном использовании рабочей силы своевременно и более полно вовлекать в производство резервы ее экстенсивного использования. В результате ускорения научно-технического прогресса, качественного технического перевооружения производства все большую роль в воспроизводстве рабочей силы начинают приобретать такие факторы, как рост профессионального мастерства работников, повышение трудовой и социальной активности трудящихся, широкое участие их в управлении производством, всестороннее развитие работников, развитие форм общественно организованного их перераспределения и трудоустройства.

ОЦЕНКА ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ

I. Обобщение и распространение передового опыта

- I.1. Обмен информацией по передовым методам работы
- | | |
|--|-----------------------|
| внедрение передового опыта предприятий легкой промышленности | - отлично |
| внедрение только внутрипроизводственного опыта | - удовлетворительно |
| передовой опыт не изучается и не распространяется | - неудовлетворительно |
- I.2. Распространение передовых приемов и методов работы
- | | |
|---|-----------------------|
| в школах передового опыта обучаются все рабочие, не выполняющие нормы выработки | - отлично |
| обучаются более 90% не выполняющих норму выработки | - удовлетворительно |
| обучаются менее 90% | - неудовлетворительно |
- I.3. Организация политической и экономической учебы
- | | |
|--|-----------------------|
| в школах политической и экономической учебы обучаются более 80% работающих | - отлично |
| обучаются более 50% работающих | - удовлетворительно |
| обучаются менее 50% работающих | - неудовлетворительно |
- I.4. Организация конкурсов рабочего мастерства
- | | |
|--|-----------------------|
| проведены конкурсы согласно плану (не менее 3) | - отлично |
| проведено меньше конкурсов, чем предусмотрено планом | - удовлетворительно |
| не проведены конкурсы | - неудовлетворительно |
2. Оценка массовости вовлечения работников в соревнование и выполнение ими социалистических обязательств
- 2.1. Выполнение планового задания и сверхплановых социалистических обязательств
- | | |
|---|-----------------------|
| социалистические обязательства выполнены всеми рабочими | - отлично |
| плановые задания выполнены всеми рабочими, но отдельные рабочие не выполнили социалистические обязательства | - удовлетворительно |
| отдельные рабочие не выполнили плановые задания | - неудовлетворительно |

- 2.2. Напряженность социалистических обязательств
- напряженные - отлично
 - малонапряженные - удовлетворительно
 - ненапряженные - неудовлетворительно
- 2.3. Массовость привлечения работников в соревнование
- все работники принимают участие в соревновании - отлично
 - в соревнование не вовлечены работники некоторых профессий - удовлетворительно
 - не организовано соревнование работников - неудовлетворительно
- 2.4. Выполнение социалистических обязательств по вовлечению работников в различные формы соревнования
- обязательство выполнено - отлично
 - не вся запланированная численность работников привлечена для участия в соревновании - удовлетворительно
 - не организовано соревнование по отдельным формам и направлениям - неудовлетворительно
3. Оперативность подведения итогов и гласность итогов социалистического соревнования
- 3.1. Соблюдение сроков подведения итогов соревнования
- итоги подводятся до 15 числа следующего за отчетным месяца - отлично
 - до 20 числа - удовлетворительно
 - после 20 числа - неудовлетворительно
- 3.2. Оперативность и качество оформления стендов
- сводное и качественное отражение итогов на стендах - отлично
 - отражение итогов с опозданием на несколько дней - удовлетворительно
 - отражение итогов только по итогам месяца - неудовлетворительно
- 3.3. Широта и качество освещения результатов на стендах
- отражаются победители по всем формам соревнования, отражаются показатели соревнования - отлично
 - отражаются победители не по всем формам, не отражаются показатели соревнования - удовлетворительно
 - нет постоянно действующих стендов - неудовлетворительно

- 3.4. Качество и своевременность представления информации об итогах соревнования инженеру по организации социалистического соревнования
- материалы представляются в срок - отлично
 - отмечено один-два случая нарушения срока - удовлетворительно
 - отмечено более двух случаев нарушения срока - неудовлетворительно
4. Эффективность стимулирования победителей соревнования
- 4.1. Организация материального поощрения по итогам социалистического соревнования
- действуют условия материального стимулирования всех работников предприятия - отлично
 - предусмотрено стимулирование только рабочих - удовлетворительно
 - не организовано материальное стимулирование победителей - неудовлетворительно
- 4.2. Использование денежных средств, предназначенных для поощрения победителей соревнования
- все средства распределены согласно условиям соревнования - отлично
 - более 95% средств - удовлетворительно
 - менее 95% средств - неудовлетворительно
- 4.3. Организация морального стимулирования
- существует строго определенная последовательность поощрения победителей морально стимулируются, но последовательности присвоения звания нет - удовлетворительно
 - не организовано моральное поощрение победителей - неудовлетворительно
- 4.4. Своевременность вручения наград
- почетные грамоты, вымпелы, значки и другие знаки отличия вручаются своевременно - отлично
 - отмечено один-два случая несвоевременного награждения победителей - удовлетворительно
 - отмечено более двух случаев несвоевременного награждения победителей - неудовлетворительно

СО Д Е Р Ж А Н И Е

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава I. ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ МЕХАНИЗМ ЕГО ПЛАНОМЕРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	5
1. Воспроизводство рабочей силы	5
2. Совершенствование управления в промышленности и усиление воздействия хозяйственного механизма на воспроизводство рабочей силы	15
Глава 2. УСИЛЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	25
1. Роль профориентации молодежи в формировании кадров	25
2. Основные направления совершенствования подготовки и повышения квалификации кадров	32
3. Основные пути повышения эффективности распределения рабочей силы	38
Глава 3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	50
1. Анализ эффективности использования рабочей силы в отрасли	50
2. Роль бригад нового типа в повышении эффективности использования рабочей силы	57
3. Совершенствование организации социалистического соревнования как комплексного метода хозяйствования и управления трудом	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
Приложение	81

*Елена Петровна Чернова
Любовь Сергеевна Колосова*

ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА

Редактор издательства *Т. П. Порфирьева*
Обложка художника *Н. А. Кожегуловой*
Технический редактор *Р. Р. Хусаинова*

ИБ № 1533

Подписано к печати 23.07.87. Д—00642. Формат 60×84^{1/16}.
Бумага писчая. Беззаборная печать. Объем 5,25 п.л.,
4,9 уч.-изд. л., 5,38 усл. кр. отт. Тираж 300 экз.
Цена 65 коп. Заказ 223

Издательство «Илим»
720071, Фрунзе, Ленинский проспект, 265 а
Типография Академии наук Киргизской ССР
720001, Фрунзе, ул. Пушкина 144