

венных отношений нашего общества. Это углубление социалистического самоуправления, суть которого заключается в том, что предприятие, коллектив полностью отвечает за безубыточность своей работы, а это требует внедрения подлинного хозрасчета, преодоления системы дотаций и иждивенчества, уравниловки в оплате труда и получении благ из фондов общественного потребления. Прибыль приобретает особое значение. Она является хозрасчетной прибылью, важнейшим обобщающим показателем, главным источником, обеспечивающим производственное и социальное развитие предприятия. Это очень важно для создания стабильности трудовых коллективов, развития чувств хозяина и патриотизма, преодоления противоречия между «хозяином по праву» и «хозяином на деле», слияния интересов личных с коллективными. А это и есть то, что так необходимо, чего так не хватает нашему обществу — все созданное природой и трудом человека должно рачительно использоваться.

¹ Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. С. 39.

² Там же.

³ См.: Известия. 1985. 3 мая.

⁴ Материалы XXVII съезда КПСС. С. 39. 40.

⁵ См.: Правда. 1987. 8 февраля.

⁶ См.: Материалы XXVII съезда КПСС. С. 39.

Н. И. БАЗЫЛЕВ, В. П. ТРОСТИНСКАЯ

ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОБИЛЬНОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ УСКОРЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Выдвинутый XXVII съездом КПСС курс на ускорение социально-экономического развития охватывает различные стороны экономической, социальной и политической жизни социалистического общества. Во-первых, ускорение развития диктуется реализацией цели социализма. Социальный прогресс общества, непрерывно ускоряющаяся научно-техническая революция очень быстро формируют новые общественные и индивидуальные потребности, которые, в свою очередь, вызывают качественные изменения в структуре общественного производства и в квалификационной структуре рабочих кадров. Требуется именно ускоренное социально-экономическое развитие, чтобы своевременно решать качественные структурные сдвиги в экономических и социальных потребностях людей. Во-вторых, ускорение социально-экономического развития не может не вызывать глубокие качественные структурные сдвиги в рабочей силе. Новая техника и технология производства, принципиальные изменения в условиях труда и производственного быта работников вызывают необходимость развития профессионального мастерства, пополнения его элементами социальной культуры и политической компетентности. Идет процесс формирования человеческого фактора, усиливается мобильность и динамизм рабочих кадров.

Человеческий фактор — категория научная, имеющая солидный практический потенциал, ибо составным элементом своего содержания он имеет личный фактор производства как совокупность производственных навыков, профессионального мастерства, требуемой общеобразовательной подготовки, которыми располагает работник и использует в своей производственной деятельности. Активизация человеческого фактора поэтому предполагает совершенствование прежде всего его основы — личного фактора, пополнение его элементами научного познания, социальной компетентностью, духовным багажом нашего общества. А все это неразрывно связано с совершенствованием условий труда, созданием производственной эстетики. Идет процесс формирования профессионально подготовленной, социально зрелой личности, так как именно такой работник требуется для ускорения социально-экономического развития.

Ставка на научно-технический и социальный прогресс — это ставка на человека, его ум и инициативу, его талант и старание, активность, его высокие нравственные устои. В потенциале советского человека, с которым связаны сегодня судьбы общественного прогресса, два компонента: компетентность, знание дела и присущие социалистическому образу жизни установки — заинтересованность в экономическом и духовном прогрессе

общества, озабоченность его благополучием. Чтобы ввести в действие весь потенциал, нужно постоянно повышать действенность обоих этих компонентов. Одним словом, в решении масштабных задач, стоящих перед нашей страной, первостепенное значение имеет рост трудовой и социальной активности работников. Без использования этого ключевого резерва невозможно ускорить перевод экономики на интенсивный путь развития.

В самом общем виде к формам проявления трудовой активности относятся: творческое отношение к труду, выпуск качественной продукции, интенсивность труда и дисциплинированность работника. Что же касается системы активизации работников социалистического производства, то она включает стимулирование и ответственность, поощрение и принуждение. Среди экономических рычагов воздействия системы активизации важное значение имеют предоставление места работы, его доступность, престижность. Если рассматривать эти вопросы не с точки зрения отдельного работника, а производственного коллектива в целом, то в них выражается проблема соотношения стабильности и мобильности рабочей силы. Значимость этих вопросов особенно возрастает в условиях современного дефицита рабочей силы.

Если всеобщность труда, полная занятость и отсутствие безработицы при социализме означают важнейшие социальные гарантии для трудящихся, обуславливают социальный оптимум, уверенность каждого члена общества в завтрашнем дне, то диспропорции в балансе трудовых ресурсов, выражающиеся в дефиците рабочей силы, негативно влияют на отношение работников к труду, способствуют появлению иждивенческих настроений, ограничивают реализацию принципа распределения по труду, порождают неоправданную текучесть рабочей силы. Однако было бы неправильно считать, что лишь дефицит порождает текучесть рабочей силы. Процесс здесь обоюдный: дефицит порождает текучесть, а неоправданная текучесть порождает дефицит. Не раскрывая всех причин дефицита рабочих кадров, остановимся на одном из факторов, обуславливающих дефицит и снижающих трудовую активность, — излишней текучести как неорганизованной форме движения кадров. Дело в том, что в современных условиях происходят существенные сдвиги в источниках рабочей силы. Решающее значение в обеспечении потребностей народного хозяйства в трудовых ресурсах приобретают процессы перераспределения последних. Необходимость интенсификации этих процессов обусловлена не только состоянием баланса трудовых ресурсов, но и ускорением научно-технического прогресса, структурными сдвигами в народном хозяйстве. Не меньшее значение имеют и социальные причины, диктующие необходимость совершенствования процесса перераспределения рабочей силы. Всестороннее развитие, разнообразная деятельность, перемещение работника на те участки, где его использование наиболее целесообразно, составляют важные условия повышения социальной и трудовой активности работников, роста их социальной удовлетворенности. К сожалению, на практике вопросы перераспределения решаются в значительной мере путем увольнения, причем главным образом по собственному желанию, что неизбежно приносит огромный ущерб народному хозяйству.

Вместе с тем каждый новый этап развития социалистической экономики обусловлен более высоким уровнем развития производительных сил и производственных отношений, а потому вносит новые моменты во все стороны производственной деятельности, в том числе и в мобильность трудового коллектива. Между тем хозяйственная практика далеко не всегда соответствует требованиям научно-технического прогресса. Так, многие элементы современного хозяйственного механизма сложились в период наличия резервов рабочей силы, их частичные изменения не дают необходимого экономического эффекта. Истощение традиционных источников рабочей силы требует совершенствования всех сторон механизма мобильности, включая ее планирование, стимулирование и управление. Одна из целей управления кадрами — сократить количество неорганизованных перемещений места работы.

Изменившиеся условия воспроизводства объективно обуславливают существенные изменения в тенденциях развития трудовой мобильности. Ведущей тенденцией становится переход от экстенсивных ее форм к интенсивным, для которых характерно максимальное использование трудовых способностей работников и создание наиболее благоприятных условий для их трудового восхождения и всестороннего развития, принципиальное изменение места человека в системе производства. На наш взгляд, это

определяющая тенденция развития трудовой мобильности на длительный период. Внутривзаводскому движению рабочей силы следует уделять особое внимание, ибо предприятие (объединение) является той главной ячейкой, в пределах которой происходит удовлетворение многих материальных и духовных потребностей рабочих. Сознательное, целенаправленное воздействие на внутреннее движение выступает как один из методов управления кадрами, решения многих социальных задач, зачастую не требующих каких-либо материальных затрат. Это воздействие может осуществляться в разных направлениях. Во-первых, в проектировании и формировании внутривзаводского движения: повышение в разряде, должности, предоставление работы по другой, более интересной специальности и т. д. Эффективными формами трудовой мобильности являются также совмещение профессий, расширение зон и норм обслуживания, перемена труда в пределах бригады и т. п. Во-вторых, в улучшении и организации труда на всех рабочих местах. Здесь первостепенное значение приобретает сокращение доли тяжелого физического труда. В-третьих, в дальнейшем совершенствовании мастерства работников, их профессиональных навыков. В-четвертых, в обеспечении перевода по просьбе рабочего с одного рабочего места на другое (или из одного цеха в другой) внутри предприятия, вызванного уважительными причинами. Даже частичная реализация перечисленных мероприятий приведет к значительному снижению неорганизованных перемещений.

В связи с этим особенно актуальной становится организация оперативного управления кадрами на основе постоянно действующего обеспечения информацией не только о каждом рабочем месте, но и о каждом работнике. Кроме этого, должен быть отлажен механизм регулирования мобильности трудовых ресурсов в масштабах отрасли, народного хозяйства, ибо достаточная подвижность, мобильность рабочей силы, становится одним из основных факторов повышения эффективности использования трудового потенциала страны. Мобильность рабочей силы, являясь объективным и закономерным следствием углубления общественного разделения труда в ходе научно-технического прогресса, в то же время является необходимым условием ускорения социально-экономического развития, интенсификации экономики.

Одной из отличительных особенностей мобильности при социализме является плановость этого процесса. Однако трудность руководства процессами мобильности трудовых ресурсов заключается в относительной самостоятельности и специфике реализации личных интересов трудящихся. Ослабление руководства этими процессами может привести к возникновению противоречий между общественными и личными интересами трудящихся при выборе места и рода занятий и к усилению стихийности в мобильности рабочей силы. Вопрос об общественно необходимых, оптимальных для данного этапа развития масштабах мобильности рабочей силы крайне важен для планового руководства этим процессом. Выдвигая задачу интенсификации процессов мобильности рабочей силы, нельзя забывать о необходимости гармонического сочетания общественно необходимой мобильности с оптимальной стабильностью распределения рабочей силы.

Отклонение от оптимальной нормы мобильности в ту или иную сторону (выше или ниже общественно необходимого уровня) может сопровождаться отрицательными явлениями в использовании трудовых ресурсов: нехваткой рабочей силы в одних регионах, подразделениях, предприятиях, отраслях и профессионально-квалификационных группах наряду с избытком в других. И не случайно в большинстве случаев несоответствие между вещественными и личными факторами производства складывается не из-за небезопасности отраслей и предприятий рабочей силой вообще, а по конкретным профессиям, специальностям и соответствующей квалификации. Вот почему движению кадров и особенно его неорганизованной форме — текучести — следует уделять особое внимание.

Текучесть кадров вызывается целым рядом факторов: природными, экономическими, социальными, социально-психологическими, демографическими и другими. Сопоставление и сравнение величины отклонения в коэффициенте текучести кадров на родственных по технологии и выпуску продукции предприятиях позволяет выяснить влияние на процесс движения кадров как объективных условий, характерных для всех отраслей народного хозяйства, так и специфических для конкретных предприятий. Анализ влияния региональных факторов на показатель текучести кадров

позволил выявить такие закономерности: по мере удаления от центра страны на восток интенсивность текучести увеличивается; текучесть рабочих на предприятиях, расположенных в рабочих поселках, меньше, чем в городах; в крупных городах текучесть значительно выше, чем в малых городах. Очевидно, что повышенная текучесть на предприятиях, расположенных в восточной части страны, во многом объясняется относительно более низкой обеспеченностью жильем, культурно-бытовыми условиями, более суровыми природно-климатическими условиями. Что же касается повышенной текучести на предприятиях крупных городов, то, по всей видимости, она является следствием того, что крупные города имеют разностороннюю экономическую структуру (наличие различных промышленных предприятий) и, следовательно, более широкие возможности выбора места работы для различных категорий трудящихся. В небольших же районных центрах и поселках количество промышленных предприятий ограничено, что уменьшает подвижность трудовых ресурсов. Анализ зависимости интенсивности текучести от степени концентрации производства показывает, что коэффициент текучести на предприятиях с меньшей численностью работников выше, чем на крупных предприятиях. Снижение коэффициента текучести на крупных предприятиях, по всей видимости, является следствием того, что здесь рабочие имеют более широкий выбор профессии и рабочих мест и, следовательно, более широкие возможности разрешить внутри предприятия те социально-экономические противоречия, которые толкают их на смену места работы. Если на крупных предприятиях рабочие при необходимости имеют возможность перейти в другой цех, на другой участок, в другую бригаду, то на мелких предприятиях таких возможностей меньше и рабочие вынуждены увольняться. Наш вывод подтверждается и тем, что внутреннее движение рабочих на крупных предприятиях, как правило, выше, чем на мелких. На крупных предприятиях имеются более благоприятные условия для повышения квалификации и обучения молодых рабочих. Поэтому ускорение процесса обобществления производства в современных условиях весьма благотворно воздействует на формирование мобильного состава рабочих кадров.

Л. Н. ДАВЫДЕНКО

ОБОБЩЕСТВЛЕНИЕ ЛИЧНОГО ФАКТОРА СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА В УСЛОВИЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Обобществление личного фактора производства рассматривается в современной экономической литературе¹ в качестве относительно самостоятельного направления организационно-технического обобществления. Развитие общественного производства сопровождается углублением разделения труда, обособлением и ростом общего количества сфер человеческой деятельности. Следствием этого процесса выступает более узкая специализация работников, что вызывает необходимость их кооперации для производства продукта потребления, когда, по К. Марксу, уже «не отдельный рабочий, а все более и более общественно комбинированная рабочая сила становится действительным исполнителем совокупного процесса труда, и различные рабочие силы, которые объединяются и образуют совокупную производительную машину, весьма различным образом участвуют в непосредственном процессе создания товаров, или, здесь лучше сказать, продуктов... все большее количество функций рабочей силы входит в непосредственное понятие производительного труда...»² Совместно же произведенный «продукт превращается вообще из непосредственного продукта индивидуального производителя в общественный, в общий продукт совокупного рабочего, то есть комбинированного рабочего персонала, члены которого ближе или дальше стоят от непосредственного воздействия на предмет труда»³.

Сущность и содержание социалистического обобществления производства следует рассматривать как с точки зрения организационно-технической, так и экономической. Организационно-техническое обобществление производства означает слияние частных технологически обособленных процессов труда в единый производственный процесс, т. е. преодоление их производственно-технологической замкнутости, обособленности.