

В.П. СОЛОВЬЕВ
(Волгоград)

**ПОДГОТОВКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ
КАК ПРЕДПОСЫЛКА ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА
И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
(на примере Волгоградского
металлургического завода «Красный
Октябрь»)**

Анализируется опыт научной организации труда и подготовки профессиональных кадров на металлургическом заводе «Красный Октябрь» в ходе экономической реформы 1965 г. Комплекс мероприятий по внедрению научных основ позволил осуществить интенсификацию труда на качественной основе. Улучшение процесса производства требовало от работников завода повышения уровня их специального и экономического образования.

Ключевые слова: научная организация труда, стимулирование труда, профессиональное образование.

В нашей стране неоднократно предпринимались попытки оптимального сочетания государственного регулирования и подлинных рыночных отношений. Сегодня также актуальна проблема социализации рыночных отношений, осуществляемая посредством проведения активной государственной промышленной политики и сильной социальной политики. Определенный интерес в этом плане представляет исторический опыт экономического эксперимента 1965 г. на передовых промышленных предприятиях, к числу которых относился Волгоградский металлургический завод «Красный Октябрь».

Одной из главных задач, поставленных партией перед союзными министерствами, было «обеспечение предприятий и организаций квалифицированными кадрами работников и правильное использование их, а также проведение мероприятий по улучшению организации труда» [1, с. 450].

Вопросы организации труда, его высокой культуры и правильной организации имеют особую значимость и для современного общества, потому что задачи управления внутренними процессами компании становятся все более сложными, повышается социальная ответственность каждого работника. В связи с этим в обеспечении оптимального уровня научной

организации труда повышается значимость таких внутриличностных качеств работника, как сознательность, дисциплинированность и ответственность, связанные с его личной культурой, квалификацией, четким представлением о конвергенции своей жизненной позиции и корпоративной цели, уверенности в пользе конечного ее результата. Осознание необходимости интенсификации производительности труда, уплотнения рабочего времени, соблюдения распорядка и режима работы, учета проделанной работы стимулирует творческую активность персонала.

Образовательный и культурно-технический уровень рабочего класса всегда существенно влиял как на производственную деятельность, так и на мотивацию труда, поэтому переход к новой системе планирования и экономического стимулирования определил повышенные требования к экономической подготовке кадров, пропаганде экономических знаний. Для решения поставленной задачи на заводе была создана дифференцированная система производственно-технического и экономического образования для различных категорий работников: университет экономики и технического прогресса, экономическая школа инженеров, семинар экономистов и нормировщиков, экономическая школа для рабочих (22 группы). Во всей системе занималось свыше 9 тыс. рабочих и служащих [2]. В коллективные договоры стали включать пункты о повышении общего образования, получении технического образования.

В университете экономики и технического прогресса обучались начальники цехов и их заместители, начальники смен, инженеры отделов. Формы занятий были разнообразными: лекции, практические занятия, экскурсии, просмотр технических фильмов. Программы курсов для экономистов были рассчитаны на 100 и 140 часов для работников отдела организации труда, которые охватывали теорию и практику экономической работы, вопросы улучшения планирования, анализа, механизации планово-экономических работ, совершенствования управления и внедрения научной организации труда. Занятия на этих курсах проводили директор завода, заместитель директора, руководители ведущих отделов, ученые, преподаватели вузов. Были организованы курсы по повышению квалификации для работников материально-технического снабжения, служб главного механика, конструкторов.

торского отдела. Программы раскрывали новые методы производства, улучшения качества работы, применение вычислительной техники. Нередко во время учебы поступали рационализаторские предложения. Так, в марте-новском цехе №1 сталеплавильщики предложили при выплавке легированного металла использовать феррохром №2, который на 6 руб. 50 коп. за тонну дешевле применяемого ранее феррохрома №1 [2].

Плановый отдел завода разработал также учебные планы в объеме 52 часов по экономическому образованию для рабочих. Программа заводской экономической школы давала для всех рабочих необходимый минимум экономических знаний. На заводе создали лабораторию экономических исследований, укомплектованную высококвалифицированными кадрами с высшим образованием.

Для распространения передовых экономических знаний стали регулярно проводить заводские экономические конференции по актуальным вопросам: «Резервы вспомогательного производства», «Резервы снижения расхода топлива», «Повышение рентабельности производства». Опыт завода активно пропагандировался. Горком КПСС организовал выступления главного экономиста А.Г. Карпова перед работниками экономических служб и секретарями партийных организаций во всех районах города, а также на телевидении.

Научная организация труда и управления производством стала важным звеном в реализации хозяйственной реформы, поскольку повысить эффективность труда можно только сочетая экономическое и материальное стимулирование с непрерывным совершенствованием организации труда, производства и управления. С целью изыскания резервов для дальнейшего роста производительности труда и расширения работы по научной организации труда (НОТ) в марте 1966 г. на заводе проведена экономическая конференция по теме «Научная организация труда – важнейший резерв роста производительности труда».

В порядке подготовки к конференции на заводе был объявлен смотр по научной организации труда. В смотре участвовал весь коллектив завода. В этот период смотра было подано около 500 предложений. Из них 324 предложения были приняты к внедрению.

Дирекция завода совместно с парткомом, завкомом профсоюза и заводским комитетом комсомола объявили конкурс на лучшую разработку плана НОТ на рабочем месте, участке и в отделах завода. Целью конкурса и проводимой партийно-организаторской работы яв-

лялось массовое привлечение работающих к разработке и внедрению планов НОТ и на этой основе – дальнейшее совершенствование организации труда и управления производством.

На территории завода были установлены стенды по НОТ, отпечатаны и вывешены в цехах завода плакаты, рекомендации по рационализации рабочих операций и рабочих мест. Был организован «Кабинет по научной организации управления, производства и труда», обеспечивающий методическое и информационное сопровождение этой работы. В многотиражной газете «Красный Октябрь» ввели рубрику «НОТ – зеленую улицу». В данную работу было вовлечено около 600 человек, среди них 177 рабочих.

За счет мероприятий планов НОТ было освобождено 69 человек рабочих и направлено на укомплектование других участков производства, испытывающих недостаток в кадрах. Производительность труда в 1966 г. за счет мероприятий планов НОТ повысилась на 5,7% [4].

Разработанные планы предусматривали ликвидацию потерь рабочего времени, рациональную планировку рабочих мест, совмещение профессий, улучшение организации труда, совершенствование систем оплаты труда, разработку дополнительных систем планирования из фонда материального поощрения, механизацию и автоматизацию производственных процессов, повышение технического и общеобразовательного уровня работников, организацию школ по передаче передовых методов труда, развитие социалистического соревнования, а также мероприятия по улучшению санитарно-гигиенических условий труда всех работающих.

Планы НОТ в отделах заводоуправления были направлены на совершенствование структуры, организацию равномерной нагрузки специалистов, сокращение объема их работы путем ликвидации ненужной переписки, сбора большого числа виз и подписей, упразднение отдельных и упрощение остальных форм документации и сокращение путей их продвижения.

Высококвалифицированные работники планового отдела, отдела организации труда были освобождены от расчетных и вычислительных работ по обработке оперативной экономической информации. Освободившись от рутинной работы, они стали больше времени уделять аналитической деятельности, связанной с изысканием резервов, изучением влияния отдельных факторов на экономические показатели работы завода.

Из разработанных мероприятий по плану НОТ в первом квартале 1966 г. было внедрено 103, получена условно-годовая экономия в 791,4 тыс. руб. при затратах 329,0 тыс. руб., созданы образцово-показательные цеха [3]. Определенную роль сыграли общественные экономические организации: бюро экономического анализа, бюро технического нормирования и общественные конструкторские бюро. Общественники-экономисты принимали активное участие в подготовке и внедрении научной организации труда на заводе.

Особое внимание уделялось внедрению системы сетевого планирования и управления. Изучался опыт других заводов, для подготовки кадров был привлечен научно-исследовательский институт систем управления. Metallургический завод «Красный Октябрь» одним из первых в стране осуществил разработку и применение системы сетевого планирования на реконструкцию завода. Этот опыт активно использовался на других предприятиях.

Таким образом, для всего персонала завода «Красный Октябрь» научная организация труда была столь же важным и значимым процессом, как и механизация, автоматизация производственных процессов, поскольку преимущества новой техники могут проявиться в полной мере только на основе совершенной организации труда. НОТ охватывал большой комплекс технических, организационных и хозяйственных мероприятий, а также мероприятий, направленных на создание хороших санитарно-гигиенических условий.

Следовательно, разработка и реализация комплекса мероприятий по внедрению в организацию труда научных основ позволили вывести базовые показатели использования трудового потенциала коллектива на принципиально новый уровень, осуществить интенсификацию труда на качественной основе. Рост общеобразовательного и технико-экономического уровня знаний работников не только благотворно влиял на все стороны производственной деятельности, но и воздействовал на повышение мотивации труда. В мотивации труда стали преобладать внутренние побуждения самого работника, а материальное стимулирование сохранялось как его основа. Совершенствование процесса производства в условиях экономической реформы 1965 г. требовало от работников завода повышения уровня специального и экономического их образо-

вания, применения самостоятельности и ответственности в выполнении стоящих задач.

Литература

1. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР об управлении промышленностью 30 сентября 1965г. // КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов. М., 1986. Т. 10.
2. ГАВО. Ф. 76. Оп. 15. Ед. хр. 949. Л. 123.
3. ГАВО. Ф. 76. Оп. 15. Ед. хр. 948. Л. 78.
4. ЦДНИВО. Ф. 71. Оп. 41. Ед. хр. 24. Л. 25.

Training of professional staff as a premise of production effectiveness increase and labour encouragement (by the example of the Volgograd metallurgic plant "Krasny Octiabr")

There is analyzed the experience of scientific organization of work and training of professional staff at the metallurgic plant "Krasny Octiabr" in the course of economic reform of 1965. The complex of measures on implementation of the scientific bases into the labour management allowed labour intensification on the quality basis. Improvement of production process required from the plant's workers to increase the level of their special and economic education.

Key words: *scientific organization of work, labour encouragement, professional education.*

В.В. ТКАЧЕНКО
(Москва)

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В 90-х гг. XX – НАЧАЛЕ XXI в.

Рассматривается политика государства в решении вопросов занятости и трудоустройства молодежи в 90-х гг. XX – начале XXI в., когда изменилось положение молодежи на рынке труда и возникла необходимость разработки и реализации особой системы мер на государственном уровне.

Ключевые слова: *молодежь, безработица, занятость, трудоустройство, программы.*

В связи с переходом к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики Рос-