

ББК 63.3(2)633

Л.С. Лисицына

**Кадровая политика
на предприятиях легкой промышленности
Дальнего Востока в 1960–1970-е гг.**

Ключевые слова: Дальний Восток, легкая промышленность, кадровая политика, материально-техническая база.

Key words: light industry, economic methods, the Far East, personnel policy, administrative methods.

Современная ситуация в сфере реализации трудового потенциала на предприятиях легкой промышленности отражает общее положение в экономике. На протяжении десятилетия реформ в стране происходит сокращение удельного веса отраслей легкой промышленности в общем объеме производства до 0,5%, как следствие, обесценивание и постепенная деградация трудового потенциала. Об этом свидетельствуют значительные масштабы безработицы, низкий уровень доходов работников данных отраслей. Обращение к истории становления легкой промышленности Дальнего Востока, в частности к проблеме осуществления кадровой политики в этой отрасли, является актуальным. Оно диктуется потребностями развития современного общества, находящегося в процессе возрождения экономики. В связи с этим осмысление отечественного исторического опыта, накопленного в ходе хозяйственного освоения региона, позволит избежать повторения ошибок и односторонности в решении внутриэкономических задач современности и выстроить новую модель занятости, позволяющую более эффективно использовать трудовой потенциал.

В конце 1960-х – 1970-е гг. продолжалась индустриализация Дальневосточного региона. Шел процесс всестороннего укрепления народного хозяйства, становление ряда вспомогательных отраслей производства, в первую очередь легкой промышленности. Количество рабочих на предприятиях легкой промышленности неуклонно росло. Если численность рабочего класса Дальнего Востока по важнейшим отраслям промышленности в 1970 г. увеличилась по сравнению с 1960 г. на 138,5%, то на предприятиях легкой промышленности были одни из самых высоких показателей – 189,5%. В исследуемый период на предприятиях легкой промышленности в регионе насчитывалось свыше 25 тысяч работников, большинство из которых – женщины.

Повышение эффективности системы формирования и использования трудового потенциала предполагало дальнейшее улучшение хозяйственного механизма, изменились принципы управления экономикой. С 1965 г. начался поиск и использо-

вание таких форм управленческой деятельности, которые позволяли бы сочетать административные и экономические методы руководства. Руководители предприятий получили возможность распоряжаться прибылью, использовать ее на повышение заработной платы рабочим.

В процессе создания производственно-технической базы легкой индустрии важной составляющей должна была стать кадровая политика на предприятиях как целенаправленная деятельность по созданию и использованию трудового потенциала, важная роль которой сводилась к согласованию управленческих действий всех заинтересованных групп при проведении эффективной технической и экономической политики.

Основные положения кадровой политики в период плановой экономики преломлялись на уровне предприятий легкой промышленности восточного региона в следующих сферах:

- организация рабочих мест. На крупных предприятиях легкой промышленности были созданы отделы научной организации труда, деятельность которых осуществлялась в таких направлениях, как совершенствование организации и обслуживания рабочих мест, изменение критериев оплаты труда, улучшение бытовых условий на производстве;
- совместная работа администрации и профсоюза в области социальных отношений и гарантий;
- использование тарифных сеток с обоснованием разрядов и объемов работ по нормативам, что давало возможность упорядочивать оплату труда работников;
- формирование кадрового резерва и обучение персонала.

Источником формирования и пополнения кадрового потенциала отраслей легкой промышленности на Дальнем Востоке были в первую очередь местные свободные трудовые ресурсы. Предприятия, располагавшиеся в административных центрах, использовали рабочую силу из ближайших населенных пунктов. Широко использовался организованный набор и система государственных трудовых резервов. Получили распространение общественные призывы. По путевкам совнархоза после окончания учебных заведений на фабрики направлялись специалисты. Процесс формирования кадрового резерва усложнялся большой миграцией населения. Текучесть кадров была большой проблемой для всех предприятий Дальнего Востока. Например, за 2 года до переписи населения 1970 г. в

Дальневосточный район прибыло 772,9 тыс. чел. За это время убыло 660,3 тыс. чел. [1, с. 160]. В этот период Дальний Восток по интенсивности миграции населения оставался лидером (после Восточно-Сибирского района) по коэффициенту текучести кадров (30,8%) [2, с. 436]. На предприятиях легкой промышленности по-прежнему сохранялась высокая текучесть кадров, по ряду предприятий она доходила до 45%. Следствием высокой текучести кадров становилась выраженная нестабильность производственных коллективов. Поэтому при высоких темпах развития промышленности на базе собственных трудовых ресурсов первоочередной социально-экономической задачей была необходимость закрепления кадров, создание постоянного стабильного населения, обладающего высокой квалификацией.

Реализация кадровой политики на предприятиях осуществлялась как административными, так и экономическими методами, предоставлением социальных гарантий. Административные методы заключались в том, что каждое предприятие осуществляло стратегическое планирование кадрового резерва. Важным направлением в организации работы с кадрами было постоянное и всестороннее развитие кадров, совершенствование их профессиональных навыков и умений. На предприятиях создавались программы обучения и повышения квалификации своих работников. В целях дальнейшего вовлечения в сеть заочного обучения практиков, занимающих инженерно-технические должности, а также для рабочей молодежи на многих фабриках организовывались подготовительные курсы для поступления в техникумы и институты. Широкое распространение получили целевые направления молодых работников на обучение. В рассматриваемый период значительно выросла сеть средне-специальных профессиональных учебных заведений. Для подготовки квалифицированных кадров в регионе действовали техникумы легкой промышленности в Биробиджане, Хабаровске, Комсомольске-на-Амуре, профессиональные училища в Уссурийске, Лесозаводске, Благовещенске. На базе крупных предприятий были созданы школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ). Создавалась сеть высших учебных заведений по профилю. В 1967 г. во Владивостоке был открыт Дальневосточный технологический институт, первый выпуск специалистов которого состоялся в 1972 г. На базе Хабаровского политехнического института в 1966 г. открыли факультет народного хозяйства, где была организована подготовка по ряду инженерно-экономических специальностей для предприятий легкой промышленности.

На фабриках использовали такие формы подготовки рабочих и ИТР, как индивидуальное и бригадное обучение, семинары для мастеров и техников. Суть работы состояла в организации механизма, основан-

ного на личном интересе работника, экономических стимулах и социальных гарантиях, побуждающих персонал предприятия постоянно повышать свою квалификацию и профессионализм.

Важнейшей составной частью кадровой политики была система оплаты труда и вознаграждения за результаты труда, а также совместная работа администрации и профсоюзов в области социальных гарантий.

В целях обеспечения постоянного притока рабочих, инженеров и техников проводилась соответствующая политика, основанная на постоянном повышении денежного дохода трудящихся через предоставление им различных льгот и увеличение заработной платы. Например, с 1 января 1968 г. увеличился минимальный размер заработной платы рабочих и служащих всех отраслей народного хозяйства до 60 руб. в месяц, расширились льготы для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях. В целях улучшения пенсионного обеспечения был снижен на 5 лет (с 55 до 50) возраст, дающий право на пенсию по старости работникам отдельных профессий предприятий текстильной промышленности. С 1 июля 1973 г. были введены новые условия оплаты труда в районах Крайнего Севера, Дальнего Востока и Сибири. В результате прибавка к заработной плате у дальневосточников составила 13%.

На предприятиях легкой промышленности с введением дальневосточного коэффициента и увеличением тарифов по разрядам выросла заработная плата всех категорий работников. В 1974 г. высококвалифицированный рабочий 4 разряда на швейной фабрике, например портной, в среднем получал за месяц заработную плату 214,4 руб., инженер-технолог – 265,9 руб. Наблюдалась устойчивая тенденция роста социально-экономических показателей и на всех предприятиях легкой промышленности. Например, по данным Приморского управления легкой промышленности, фонд заработной платы работников возрос с 2,7 млн руб. в 1960 г. до 18,2 млн руб. – в 1975 г.

В 1973 г. с целью создания условий по закреплению кадров на предприятиях легкой промышленности, учитывая особенность труда работников, в частности, многосменность, большую напряженность, была введена дополнительная оплата в размере 20% тарифной ставки за работу в ночное время. Устанавливались также дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска в зависимости от стажа непрерывной работы на одном предприятии.

Решающим фактором результативной деятельности была мотивация. Каждый руководитель фабрики был заинтересован в проведении ряда стимулирующих мероприятий, действий по координации оплаты труда, которые побуждали бы работника лучше выполнять свою работу. По планам научной организации труда на предприятиях проводились следующие

мероприятия: день мастера, день качества в цехах, семинары для инженерно-технических работников, организовывались кружки технической учебы и школы передовых методов труда, что способствовало повышению разрядов рабочих. На многих фабриках создавались Книги почета фабрики, куда заносились данные работников предприятия за особые заслуги в труде и общественной жизни. Лучшие работники были удостоены высоких наград и званий со стороны производственных коллективов и государственных органов власти.

Слабое развитие социальной инфраструктуры Дальнего Востока не позволяло существенно снизить миграционную активность населения, стабилизировать производственные коллективы. Об этом наглядно свидетельствует тот факт, что среди мотивов выезда из региона 30–40% приходится на неудовлетворенность жилищными и культурно-бытовыми условиями жизни. Преодолеть сложившуюся проблему было непросто, поэтому правительство разрабатывало специальные программы социального развития, предусматривавшие целевое финансирование строительных объектов. Кроме того, учитывая необходимость повышения стимулирующего действия социальной инфраструктуры на закрепление кадров в регионе, экономически обоснованным стало установление для предприятий Дальнего Востока повышенных нормативов отчислений от прибыли в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства. В планах развития отраслей легкой промышленности в отмеченный период предусматривалось выделение централизованных капиталовложений в жилищное строительство, в строительство детских дошкольных учреждений для действующих предприятий с учетом наличия и обязательного привлечения собственных средств предприятий [3, л. 7]. На каждом предприятии создавался план улучшения социально-культурных и жилищно-бытовых условий работающих и членов их семей.

В течение восьмой и девятой пятилеток продолжалось жилищное строительство для работников швейных и обувных предприятий Дальнего Востока. За 1961–1975 гг. было сдано в эксплуатацию 120757 тыс. кв. метров жилой площади, за 1961–1975 гг. введено в действие 2510 мест в детских садах, 950 учебных мест в учебно-производственных комбинатах [4, л. 6].

Руководители предприятий стремились не только обеспечить работниц благоустроенным жильем, но и наладить для них производственные бытовые условия. Для этого на многих фабриках и заводах было «организовано диетическое питание для рабочих, выдача молока работающим на работах с вредными условиями труда» [4, л. 6]. С 1968 г. по стране проводился всесоюзный смотр высокой культуры производства и улучшения условий труда. Главной

задачей смотра было широкое вовлечение рабочих и инженерно-технических работников и служащих всех отраслей текстильной и легкой промышленности в проведение мероприятий по повышению культуры и эстетики производства, значительному улучшению и оздоровлению труда, снижению производственного травматизма и заболеваемости [5, л. 16].

В целом совокупность административных и экономических методов, а также социальных отношений способствовали совершенствованию кадровой политики на предприятиях отрасли, что позволило добиться заметных результатов в укреплении производственно-технической базы легкой промышленности Дальнего Востока в 1970-е гг.

К настоящему времени за годы реформ в промышленности были утрачены такие качества кадровой политики, как стабильность и наличие социальных гарантий. Несмотря на то, что предприятиям в советский период труд обходился дешево, государство обеспечивало бесплатное образование, здравоохранение, дешевое жилье, бытовое обслуживание и т.д. Уменьшение бесплатных составляющих затрат на рабочую силу в процессе реформ создало угрозу нормальным условиям воспроизводства и формирования рабочих кадров. Сегодня экономика стала открытой, поэтому квалифицированные, отвечающие требованиям современного производства кадры выходят на мировой рынок, где цены на рабочую силу выше, чем в России. Возникает проблема сохранения кадров.

Схема развития, в рамках которой отечественная легкая промышленность сокращается, а российские изделия «выдавливаются» с рынков китайским и корейским товаром, типична для многих развитых стран, в том числе для США. Однако эти государства выставляют на мировой рынок научные разработки и информационные технологии, а Россия – сырьевые ресурсы. Сегодня для успешного развития отраслей легкой промышленности как в стране, так и в регионе требуются более последовательные и радикальные меры: увеличение инвестиций, расширение хозяйственной самостоятельности предприятий, более продуманная кадровая политика.

Направлением в организации работы с кадрами на сегодняшний день должен стать комплекс мер, важнейшими из которых являются: составление программ занятости на уровне предприятий в соответствии с программами развития производства, развитие внутрипроизводственного обучения, переквалификация персонала, осуществление на предприятиях опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения. С учетом конъюнктуры регионального рынка труда важно содействие работодателям в организации такого обучения со стороны служб занятости, учебных заведений, обновление кадров за счет молодых специалистов.

Сегодня важно обратить внимание на совершенствование знаний, профессиональных навыков работников, основанных на личном интересе, экономических стимулах и социальных гарантиях, побуждающих персонал повышать свою квалификацию и профессионализм.

Глубокие трансформационные процессы, затронувшие все составляющие регионального хозяйства, требуют переосмысления функций социально-трудовой сферы, выработки новой концепции ее эффективного управления. Дальневосточный регион несет двойное

(собственно региональное и федеральное) бремя ответственности за обеспечение оптимальных условий развития человеческих ресурсов, сбалансированности рабочих мест и рабочей силы.

Обращение к опыту осуществления кадровой политики на предприятиях легкой промышленности Дальнего Востока позволит понять особенности переживаемого исторического периода и помочь выбрать нужное направление регулирования процесса формирования и использования регионального трудового потенциала.

Библиографический список

1. Итоги Всесоюзной переписи населения 1970 г. Т. 7: Миграция населения, число и состав семей в СССР союзных и автономных республиках, краях и областях. – М., 1974.
2. Показатели социального развития Российской Федерации и ее регионов. – М., 1993.
3. Государственный архив Приморского края (ГАПК). – Ф. 1455. – Оп. 2. – Д. 627.
4. ГАПК. – Ф. 1530. – Оп. 1. – Д. 79.
5. ГАПК. – Ф. 1485. – Оп. 1. – Д. 166.