

СОЦИАЛЬНАЯ структура ТРУДОВЫХ ресурсов

В монографии рассмотрены методические и практические вопросы исследования социальной структуры трудовых ресурсов. Анализируются возможные изменения в структуре трудовых ресурсов на длительную перспективу, рассматриваются проблемы совершенствования управления развитием социальной структуры трудовых ресурсов региона

АКАДЕМИЯ НАУК УКРАИНСКОЙ ССР
ОДЕССКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ИНСТИТУТА ЭКОНОМИКИ

**СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

КИЕВ НАУКОВА ДУМКА 1988

C69

Авторы:

В. С. Панюков, В. Л. Чистяков, А. Д. Крислов, В. М. Голова-
тюк, А. Ф. Колосов, И. С. Кравченко, Е. В. Молина, С. Г. Ко-
гай, Т. И. Важинская, Е. Ю. Коцюбинская, А. В. Петялин,
В. Г. Кураев, Е. Т. Загребельная, А. И. Зволликевич, В. А. Бо-
бырев, С. В. Гришок, Е. Л. Скворцова, Н. К. Касьян,
С. И. Христенко, О. А. Безгина, В. Г. Донской.

Утверждено к печати ученым советом
Одесского отделения Института экономики АН УССР

Редакция экономической литературы

Редактор Т. Е. Лещенко

- C69 «Социальная структура трудовых ресурсов»/В. С. Панюков,
В. Л. Чистяков, А. Д. Крислов и др.; отв. ред. В. С. Панюков;
АН УССР. Одес. отделение Ин-та экономики.— Киев: Наук.
думка, 1988.—124 с.: Библиогр.: с. 118—121.
ISBN 5-12-000073-8

В монографии изложены методические и практические
вопросы исследования социальной структуры трудовых ресур-
сов. Анализируются возможные изменения в структуре трудо-
вых ресурсов на долгосрочную перспективу, рассматриваются
подходы к осуществлению управления развитием социальной
структуры трудовых ресурсов региона.

Для научных работников, специалистов, занимающихся
вопросами трудовых ресурсов.

C 0604020103—560
M221(04)—88 КУ-1-356-88

ISBN 5-12-000073-8

© Издательство «Наукова думка», 1988

ПРЕДИСЛОВИЕ

Задачи исследований социальной структуры социалистического общества определил XXVII съезд КПСС. Они связаны с необходимостью изучения структурных сочетаний общественной системы, что, несомненно, расширит диапазон научных знаний об исследуемом объекте [15].

В исследованиях социальной структуры трудовых ресурсов рельефно выделяются три основные проблемы: формирования, использования и социального воспроизводства трудовых ресурсов. Именно с этими проблемами были связаны социально-экономические исследования, проведенные в отраслях народного хозяйства Южного экономического района страны, результаты которых представлены в данной монографии.

Исторически сложившаяся отраслевая структура производства Южного экономического района представляет собой медленно изменяющееся (устойчивое) народнохозяйственное образование. Этот факт позволил создать достаточно эффективную систему формирования, использования и воспроизводства трудовых ресурсов, основной характеристикой которой является сравнительно небольшой и, скорее, искусственный дефицит трудовых ресурсов, касающийся только отдельных отраслей. Объективными условиями развития современного производства объясняется в целом снижение темпов прироста трудовых ресурсов в регионе, но оно в значительной степени компенсируется всемерным внедрением в производство достижений научно-технического прогресса, повышением уровня образования, квалификации, прогрессивными сдвигами в социальной структуре, развитием физических и духовных способностей трудящихся на основе постоянного роста их благосостояния, рациональным использованием рабочей силы.

Как показали проведенные исследования, проблема трудовых ресурсов в отраслях народного хозяйства Южного экономического района состоит не в обострении их дефицита вообще, а во-первых, в недостатке рабочей силы в отдельных социально-профессиональных группах, которые имеют, как правило, низкий уровень социальных показателей и условий жизнеобеспеченности; во-вторых, в недостатке квалифицированных рабочих кадров

в отдельных профессиональных группах, система стимулирования роста квалификации которых малоэффективна; в-третьих, в недостатке рабочих кадров по отдельным социально-демографическим группам. В таких условиях суть научных и практических задач состоит в изыскании дополнительных резервов эффективного использования трудовых ресурсов, которые рассматриваются в качестве носителей конкретных социальных признаков, специфических структурно-личностных свойств и отношений, индивидуальных особенностей людей.

Монографию написали: гл. I — В. С. Панюков, В. А. Бобырев; гл. II — В. С. Панюков, В. Л. Чистяков, В. А. Бобырев, Н. К. Касьян, А. В. Петялин, В. Г. Кураев, С. И. Христенко, А. И. Зволикевич, С. В. Гришок, А. Ф. Колосов, Е. Ю. Коцюбинская, В. Г. Донской; гл. III — В. С. Панюков, В. Л. Чистяков, В. А. Бобырев, Т. И. Важинская, Е. Л. Скворцова, В. Г. Донской; гл. IV — В. С. Панюков, О. А. Безгина; гл. V — В. М. Головатюк, С. Г. Когай, И. С. Кравченко, А. Д. Крислов, Е. В. Молина.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1. СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

В современных условиях трудовые ресурсы стали одним из главных объектов социологических исследований. Выполняя часто не основную, а вспомогательную функцию изучения тенденций развития социальной структуры трудовых ресурсов, социологические исследования представляют такую информацию, без которой в принципе невозможны научное планирование и эффективное управление развитием народного хозяйства в целом и его отдельными отраслями.

Как объект социологических исследований, трудовые ресурсы характеризуются множеством проблем. Это объясняется тем, что практика их формирования и использования включает комплекс демографических, социальных и экономических процессов, разнообразных общественных явлений, которые зависят от конкретных ситуаций, сложившихся в стране в целом и в отдельных ее регионах.

Проведенные социологические исследования трудовых ресурсов в СССР охватили практически все стороны их формирования, использования и воспроизводства. Представляется возможным сказать, что нет такого социологического исследования, в котором в той или иной мере, в том или ином аспекте не рассматривались бы те или иные проблемы трудовых ресурсов, что во многом способствовало созданию социологической теории трудовых ресурсов.

Социологическая теория социальной структуры трудовых ресурсов социализма относится к теориям так называемого среднего уровня. Она рассматривает закономерности и тенденции развития, присущие только данному социальному объекту или совокупности данных социальных объектов, но не обществу в целом; использует факты и информационные данные, характеризующие трудовые ресурсы на фоне развития всего общества и его социальной структуры. Поэтому исследование трудовых ресурсов в настоящей работе касается только одной стороны развития трудовых ресурсов — социальной.

По масштабности социологические исследования трудовых ресурсов можно классифицировать следующим образом: исследо-

вания проблем формирования и развития личности [22; 24; 25 и др.]; исследования формирования, функционирования и развития производственного коллектива [22; 24; 25; 28 и др.]; исследования формирования и использования трудовых ресурсов отрасли [22; 27; 69; 73; 88 и др.]; исследования формирования, использования и воспроизводства трудовых ресурсов региона [22; 24; 27; 28; 68 и др.]. Все они не только имеют внешние особенности, но и отличаются по существу, т. е. отражают различные системы общности людей, различные свойства их взаимоотношений, характеризующих социалистические общественные отношения.

Место исследований личности в решении проблем трудовых ресурсов обусловлено в основном ее главенствующей ролью носителя рабочей силы, совокупности физических и духовных способностей субъекта труда. В отличие от наук, исследующих человека (индивида), социология изучает именно личность — сущность человека, проявляемую в совокупности всех его отношений и связей с трудом, профессией, предприятием, коллективом, местом жительства (регионом), отраслью, обществом в целом и т. д. Поэтому в социологии личность рассматривается как явление, присущее общественным отношениям, как их продукт. Ее социальные характеристики соответствуют тому, что в конечном итоге составляет общественные условия формирования, использования и воспроизводства трудовых ресурсов.

В настоящее время суть одного из важнейших направлений социологических исследований состоит в повышении роли производственных коллективов — основных ячеек социалистического общества, использующих трудовые ресурсы и создающих некоторые условия для их социального воспроизводства. Так, социально-экономическая и политическая роль, которую производственные коллективы играют в жизни нашего общества, позволила закрепить за ними в Конституции СССР право участвовать в обсуждении и решении государственных и общественных вопросов, в планировании, подготовке, расстановке и воспитании кадров и др. Большие возможности участия трудовых коллективов в управлении производством, решении комплекса экономических и социальных задач предприятий определены Законами о трудовом коллективе и о государственном предприятии (объединении).

Учитывая, что каждое новое поколение трудовых ресурсов обладает определенными качественными преимуществами перед предшествующими, можно предположить, что это создаст новые возможности для плодотворного воздействия коллектива на каждого работника. В этом убеждают основные положения Закона СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями.

Социалистические производственные коллективы — это не только главные звенья производства (выступают в качестве субъекта производства и основной производительной силы), но

и составляющие социальной структуры общества. В социалистическом обществе производственный коллектив, представляющий собой группу трудящихся, использует общественные средства производства для изготовления необходимой обществу продукции и обеспечивает условия для самовоспроизводства путем создания и расходования фонда развития производства, фондов материального поощрения, социально-культурного и жилищного строительства.

Современный этап общественного развития характеризуется дальнейшим развитием производственных коллективов, коренным их преобразованием. В этом убеждает возникновение качественно новых форм трудовых коллективов, связанных с дальнейшей кооперацией в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, на транспорте. Этот процесс КПСС определяет как важнейшее направление дальнейшего повышения эффективности общественного производства и управления им. Создание производственных коллективов, которые по количеству превосходят коллективы отдельных предприятий, осуществляется на основе технико-технологического и организационного обобщения производства, изменения и совершенствования его специализации и кооперирования, возникновения новых видов взаимодействий между предприятиями, непосредственной связи науки с производством и т. д. Неуклонно продолжающееся обобщение труда представляет собой тот глубинный процесс, на котором в социалистическом обществе зиждется становление коммунистических производственных отношений [47, 15].

В данном случае имеется в виду создание производственных объединений, которые полностью отвечают современному этапу развития экономики и преобразуют организационную структуру народного хозяйства и управления. К началу 1985 г. в СССР было создано 4,3 тыс. производственных и научно-производственных объединений, на их долю приходилось около 50 % производства промышленной продукции и более 50 % промышленно-производственного персонала. В двенадцатой пятилетке создание производственных объединений будет завершено.

Прогрессивность новых форм производственных коллективов заключается не только в их направленности на повышение эффективности производства, но и в том, что они имеют больше возможностей для рационального использования трудовых ресурсов, повышения общеобразовательного и профессионального уровня и благосостояния трудящихся, удовлетворения их жилищно-бытовых потребностей и др., т. е. для социального воспроизводства рабочей силы. Производственные объединения располагают большими возможностями для внедрения достижений научно-технического прогресса, совершенствования производственной структуры, улучшения организации труда. Все это в конечном

итоге способствует росту производственной эффективности трудового коллектива.

Формирование, использование и воспроизводство трудовых ресурсов обусловлено не только общими закономерностями прогресса личности, коллектива, социальной структуры социалистического общества, но и определенными региональными и отраслевыми особенностями. На наш взгляд, все территориальные и отраслевые образования, составляющие единый народнохозяйственный комплекс страны, в равной мере заинтересованы в формировании, рациональном использовании и воспроизводстве трудовых ресурсов. Различия в их влиянии на эти процессы состоят в том, что если отраслевой аспект проблемы трудовых ресурсов представляет в основном экономическая сторона, то региональный — социальная. Но это только в основном.

Отраслевой аспект — экономические интересы общества: всемерное повышение эффективности производства, обеспечение населения материальными благами. Экономические задачи, какими бы утилитарными по сравнению с социальными они не казались, в социалистическом обществе никогда не находятся в противоречии с задачами развития человека вообще. Наоборот, только на базе высокоразвитой экономики можно ставить и реально решать все социальные проблемы. Более того, развитие экономики нашей страны свидетельствует, что в отраслевом аспекте все больше проявляется социальный интерес, представляющий собой единство материального и духовного потенциалов общества. Он наглядно представлен в планах социального развития коллективов предприятий (объединений), отраслей, получивших повсеместное распространение, как определенное свидетельство формирования социального мышления в системе управления народным хозяйством страны. Формированию социального мышления способствуют многочисленные социологические исследования. Задачи социологических отраслевых исследований, как нам представляется, определяются производственными и социальными функциями отраслей народного хозяйства, руководство которыми осуществляют отраслевые министерства страны и союзных республик. К таким функциям относятся обеспечение всемерного развития отрасли как составной части народного хозяйства на основе научно-технического прогресса, выполнения государственных планов, повышения эффективности производства, улучшения использования основных производственных фондов и т. д. В «Общем положении о министерствах СССР» особо выделяются их задачи по улучшению использования трудовых ресурсов, в том числе задачи по внедрению научной организации труда и управления, обеспечению предприятий, организаций и учреждений квалифицированными кадрами, созданию условий для использования знаний и опыта кадровых работников, выдвижения на руководящую работу молодых, хорошо зарекомендовавших себя специалистов; улуч-

шению жилищных, культурно-бытовых условий трудящихся; созданию безопасных условий труда на производстве.

Направления социологических исследований трудовых ресурсов (исследование личности, производственного коллектива и отрасли) взаимосвязаны. Нельзя изучать социальные условия формирования (использования) трудовых ресурсов отрасли, не исследуя социальных проблем производственных коллективов, составляющих отрасль, или же личностей работников, составляющих коллективы. В то же время личность, коллектив, отрасль органически связаны с региональным направлением исследований. Регион — это та социально-производственная и территориальная среда, которая как бы объединяет проблемы формирования, использования и воспроизводства трудовых ресурсов всех уровней.

В создании комплексной теории трудовых ресурсов и ее главной части — развитии социальной структуры большое значение имеет познание региональных условий воспроизводства и использования трудовых ресурсов. Мы все больше склоняемся к мнению, что трудовые ресурсы, в отличие от материальной базы их использования, региональное, а не отраслевое образование, поэтому в региональном аспекте преобладающее значение имеет социальная сторона формирования, использования и воспроизводства трудовых ресурсов. Именно в регионе (его составляющие: город, поселок, район, область), а не в отрасли человек рождается, вырастает, воспитывается, получает общее и специальное образование, соприкасается с учреждениями культуры, быта, торговли, общественного питания, отдыхает, лечится и т. д. В связи с этим регион — не только место сосредоточения предприятий различных отраслей и место труда человека, но и основная территория общего местожительства населения, его физического воспроизводства. На территории региона люди проводят вне рабочее время, здесь осуществляются социальное общение, трудовая мобильность, в том числе межотраслевое движение трудовых ресурсов. В регионе сосредоточены учреждения культуры, образования, здравоохранения, торговли, общественного питания и бытового обслуживания; происходит процесс социального воспроизводства трудовых ресурсов: складываются определенный тип социальной организации, связи и отношения между классами и социальными группами общества; формируются и проявляются различные формы социальной психологии, в том числе обычаи, традиции, нравы и т. д.

Все это позволяет утверждать, что не отдельное предприятие (отрасль), а регион — главная часть среды, обеспечивающей жизнедеятельность, формирование и воспроизводство трудовых ресурсов. В пределах территориальной общности, а не отрасли, складываются общие интересы и потребности людей под воздействием однородности непосредственных условий в местах их посто-

янного проживания, сферы обслуживания, системы образования, уровня культуры, благоустройства, эколого-географической ситуации и др. В определенном смысле регион можно считать социально-производственной системой взаимосвязанных социально-профессиональных групп трудящихся, объединенных общей территорией и одинаковыми условиями жизнедеятельности. Отдельное предприятие (отрасль) в этой системе представляет собой не что иное, как форму конкретного (часто временного) применения деятельности трудящихся — представителей отдельных социально-профессиональных групп.

Проведенные исследования показали, что по социально-демографическим характеристикам каждая «сквозная» социально-профессиональная группа региона представляет собой значительно большее единство, чем коллектив отдельного предприятия, основой социальной структуры которого выступают составляющие тех же социально-профессиональных групп, заметно различающиеся социальными и демографическими признаками. Поэтому не случайно трудящиеся значительно реже меняют свою профессионально-групповую принадлежность, чем место работы — предприятие (отрасль). Многие исследователи считают, что любое, самое малозначительное улучшение материально-бытовых и социальных условий жизнедеятельности трудящихся одного предприятия (отрасли) ведет к стихийным, неоправданным с точки зрения нужд народного хозяйства, массовым перемещениям трудовых ресурсов внутри региона.

Таким образом, регион — основная территориальная и социальная система формирования, использования и воспроизводства трудовых ресурсов, главным элементом которой является не сфера занятости (предприятия, учреждения, отрасли), а социально-профессиональные группы и социальные слои — составляющие рабочего класса, колхозного крестьянства и трудовой интеллигенции, которые представляют собой социальную структуру общества в целом. Кроме того, регион — наиболее удобный объект исследований, результаты которых отражают как общие, так и специфические закономерности общественного развития.

В силу многогранности проблемы развитие структуры трудовых ресурсов может выступать предметом исследований различных наук — экономики, демографии, истории, статистики и т. д. Социологический (социальный) аспект исследований структуры трудовых ресурсов возникает как следствие анализа объекта, синтезирующего социальные факты, связи и отношения, которые сформировались между объектом и системой общественных отношений социалистического общества. Поэтому, на наш взгляд, предметом социологических исследований должны быть связи и отношения, характеризующие объект, его место и роль в обществе. «Социолог — материалист, — писал В. И. Ленин, — делающий предметом своего изучения определенные общественные

отношения людей, тем самым уже изучает и реальных личностей, из действия которых и слагаются эти отношения» [8, 424].

Круг социальных отношений, отмечал К. Маркс, составляют «все отношения, в которых люди находятся друг с другом» [2, 301]. В то же время каждое из них имеет специфически предметный оттенок, как, например, социально-демографические, социально-экономические, социально-политические, социально-бытовые и др. При этом сущность социальных отношений состоит в их указании на имеющиеся или сохраняющиеся различия между людьми, находящимися в том или ином виде отношений (связей) друг с другом. Следовательно, когда речь идет о социально-демографических или социально-экономических отношениях, то имеются в виду отношения между людьми по поводу демографических (возрастных, половых) или же экономических (по уровню заработной платы, доходов) различий. В связи с этим цель исследований социальной структуры трудовых ресурсов — определение путей преодоления существенных социальных и экономических различий между социально-профессиональными группами и слоями как основы их дальнейшего развития. Такая цель объясняется необходимостью, во-первых, определить глубину существенных социально-экономических различий между социально-профессиональными группами и пути их дальнейшего сближения; во-вторых, установить различия между несущественными (по сравнению с существенными социально-экономическими) признаками социально-профессиональных групп, которые и на современном этапе развития социализма не могут быть ликвидированы (В. И. Ленин указывал: «равенства сил и способностей людей в социалистическом обществе ждать нелепо» [11, 363], но в то же время они несут определенную социологическую информацию, которая может быть использована в планировании и управлении, в практической деятельности.

2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

По мере ускорения темпов научно-технического, экономического и социального прогресса осуществляется планомерное совершенствование социальной структуры социалистического общества, которая одновременно и дифференцируется. Классы — это не единственные социальные общности, составляющие социальную структуру. В историческом и социальном плане социальная структура общества — понятие более широкое, чем классовая структура [80]. Она сохранится и в бесклассовом обществе, но тогда ее основу будут составлять не классовые различия и отношения, а иные социальные отношения, которые будут обусловлены присущим коммунистическому производству способом разделения труда.

В связи с этим следует отметить формирование тенденции внутриклассовой дифференциации между социально-профессиональными группами, составляющими классы, которая вызвана возрастающими темпами научно-технического прогресса и дальнейшим разделением общественного труда. В настоящее время в народном хозяйстве страны насчитывается примерно 50 тыс. различных профессий и специальностей, объединенных в отраслевые и социально-профессиональные группы. Их число постепенно растет, отмирают старые и появляются новые. Под влиянием научно-технического и социально-экономического прогресса постоянно меняется и их место в системе организации общества.

Исследования трудовых ресурсов, особенно их социальная паспортизация, дают основание считать, что определить какую-либо концепцию относительно тенденций развития социальной структуры трудовых ресурсов представляется возможным только путем выделения внутриклассовых социально-профессиональных групп. «На смену классовым различиям,— пишет В. Н. Иванов,— приходят различия профессиональные» [45, 184], которые в конечном счете становятся различиями социальными и принимают социально-профессиональный вид.

Проблемы внутриклассового деления привлекали внимание основоположников марксизма-ленинизма. Так, К. Маркс указывал, что в условиях массового машинного производства существует производственный персонал, который занят не только на простых подручных работах при машинах (рабочие), но и «который занят контролем за всеми машинами и постоянной их починкой, например, инженеры, механики, столяры и т. д.» [4, 431]. Внутриклассовая дифференциация по труду, в свою очередь, ведет к образованию социально-экономических различий.

Методологический прием социально-профессиональной дифференциации рабочего класса В. И. Ленин использовал для сравнения, соотношения, более полного и глубокого анализа социальной структуры общества. «Капитализм не был бы капитализмом,— писал он,— если бы «чистый» пролетариат не был окружен массой чрезвычайно пестрых переходных типов от пролетария к полупролетарию, ...если бы внутри самого пролетариата не было делений на более или менее развитые слои, делений земляческих, профессиональных, иногда религиозных и т. п.» [13, 58, 59]. Пролетариат В. И. Ленин социально разделял на авангард рабочего класса (металлистов) и полупролетарские слои крестьянства, выделяя между этими полюсами пролетарской дифференциации такие профессиональные группы, как водников, горнорабочих, шахтеров, железнодорожников, деревообрабатчиков, кожевников, рабочих мясной промышленности, нефтяников, печатников, пищевиков, строительных рабочих, текстильщиков, торфяников, чернорабочих и др. При этом он указывал, что основой социального разделения между различными профессиональными группами

являются не только характер и содержание труда, но и объективные процессы функционирования производства. В текстильной промышленности «конъюнктура», то есть условия рынка и большего или меньшего оживления производства была хуже, чем в металлургической отрасли, отмечал В. И. Ленин.— Поэтому текстильщики менее участвовали в стачках, меньше проявляли интереса к политике и к рабочей демократии» [10, 434]. Сравнение металлистов и текстильщиков, передовой и наиболее отсталой частей рабочего класса было основным аналитическим приемом В. И. Ленина при исследовании социальной структуры общества и революционной борьбы пролетариата. Характеризуя роль транспортных рабочих, В. И. Ленин подчеркивал, что «едва ли есть другая часть пролетариата, которая так ясно входит своей повседневной экономической деятельностью в связь с промышленностью и земледелием» [14, 142].

Отмеченная дифференциация классов по типу используемых в деятельности орудий труда и средств производства, по отраслевым и профессиональным признакам, на наш взгляд, только начало внутриклассового деления. Большое значение в процессе дальнейшего развития производства, особенно современного, в анализе внутриклассовой структуры приобретают различия, существующие между отдельными группами рабочих по характеру и содержанию труда, по способу его стимулирования и организации, по условиям воспроизводства и т. д. Одни из них характеризуют группы рабочих в качестве основных различий, главных признаков в системе производственных отношений. Это различия по профессии, квалификации, отраслевой занятости и т. д. Другие (как производные от основных различий) характеризуют рабочих по их отдельным социально-демографическим, социально-экономическим, социально-политическим, социально-психологическим и иным показателям (различия по полу, возрасту, уровню заработной платы, доходов и др.). Основные и производные отличия между рабочими образуют внутри рабочего класса (как и любого другого класса) два типа общностей — социальные группы и социальные слои, представляющие вместе с классами своеобразную форму отражения социальной структуры общества, шире разvertyвая и углубляя ее.

В отечественной литературе социально-групповое разделение рабочего класса, как правило, базируется на принятой статистическими органами классификации рабочих: автоматизированного труда; механизированного труда; ручного труда при машинах и механизмах; ручного труда не при машинах и механизмах; по ремонту, наладке, настройке оборудования. Данная классификация основывается на выделении групп по уровню механизации (в определенном смысле по характеру и содержанию труда) и в целом может быть принята как наиболее общая схема социально-группового деления рабочего класса. Она дает целостное

представление об уровне автоматизации и механизации производственных процессов, а потому определяет и общую, и специальную подготовку, а в некоторой мере — социальный уровень развития рабочего класса. В то же время социальные характеристики указанных групп по образованию, квалификации, заработной плате и другие, зависящие в значительной мере от технического строения производства, образуют внутригрупповые, внутриклассовые слои. Именно из совокупности указанных признаков, характеризующих труд и образующих социальные группы и слои, складывается объективная основа для формирования социально-профессиональных групп внутри рабочего класса на базе профессионального разделения труда. В целях более детального анализа социальной структуры рабочего класса, учитывая объективно сложившееся разделение труда в общественном производстве, в некоторых случаях целесообразно применять социально-профессиональную группировку рабочего класса, ибо она точнее отражает сложившуюся в практической жизни каждого человека принадлежность не к группе, характеризующейся по механизации труда, а к определенной профессии, профессиональной группе.

Большинство исследователей рассматривает профессиональные группы только с позиции содержания труда, т. е. технической стороны. Но в пределах единой общественной собственности и равноправных отношений между людьми по поводу труда техническое оснащение профессиональных занятий, в котором скрыт разный по степени развитости и объему овеществленный труд, обуславливает социально-экономические различия между разными профессиональными группами, социальную неоднородность в рабочем классе. «Разделение труда,— отмечали К. Маркс и Ф. Энгельс,— уже с самого начала заключает в себе разделение условий труда, орудий труда, материалов, тем самым и раздробление накопленного капитала между различными собственниками...» [1, 66]

В настоящее время профессиональная группа — не только общность людей, занимающихся одним определенным видом деятельности, это также люди, носители определенных социальных качеств, необходимых именно для данной, а не какой-то иной профессии; это — социальные сходства и различия между теми же людьми практически по всем признакам, характеризующим ту или иную общность; это — единство профессиональных и социальных интересов, потребностей и ценностей, определяемое принципами обособления и т. д. Все профессиональные группы имеют свои социальные признаки, указывающие на их место в общественном разделении труда, системе общественных отношений, управлении, производстве и распределении национального богатства, а также на их место и роль в научно-техническом и социальном прогрессе общества в целом. В. Г. Подмарков профессиональную группу определяет как «совокупность людей, объединенных одной и той

же или близкой по содержанию профессией». Профессиональная группа обладает признаками социальной группы, добавляя к ним общность профессиональных характеристик ее членов» [72, 111]. Поэтому есть все основания считать любую профессиональную группу людей в рамках социалистических производственных отношений социально-профессиональной и рассматривать ее как элемент социальной структуры на определенном этапе социально-экономического развития общества.

Нами социально-профессиональные группы определяются как совокупность работников, общность которых состоит не только в профессиональных занятиях в узком смысле, но и в свойственных им характере и условиях труда. Такое определение с целью упрощения анализа, делает более весомой социальную значимость выделения социально-профессиональных групп. При исследовании методом социальной паспортизации трудовых ресурсов, например, к группе металлургов мы отнесли всех рабочих, занятых непосредственно в металлургическом производстве или же на вспомогательных работах по его обслуживанию независимо от отраслевой принадлежности предприятий. Это так называемая сквозная социально-профессиональная группа. В нее вошли рабочие разных металлургических профессий, в том числе завальщики, загрузчики шихты, шихтовщики, горновые, вагранщики, заливщики, разливыщики металла, литейщики и др. К группе станочников отнесены токари, сверловщики, строгальщики, фрезеровщики, кузнецы, молотобойщики, прессовщики и прочие рабочие, занятые на станках и им подобных механизмах*.

Введение в научный оборот такого понятия, как «социально-профессиональная группа», — это не создание новой теории трудовых ресурсов, а лишь отражение сущности исследуемого объекта. Создание новой теории возможно только после научно обоснованной проработки существа вопроса достаточно представительного эмпирического материала. «Сущность, — отмечал В. И. Ленин, — стоит посередине между бытием и понятием, как переход к понятию...» [12, 116].

Однако разделение трудовых ресурсов на внутриклассовые социально-профессиональные группы не может обеспечить полноты социологического анализа. Исследовательский опыт показывает, что и социально-профессиональные группы имеют внутреннюю структуру. Каждая такая группа, в свою очередь, состоит из отдельных общностей, различающихся характеристиками, т. е. присущими людям качествами и свойствами, с помощью которых

* Методом профессиональной группировки пользуются многие исследователи. Например, В. В. Кривенявич для профессиональной группировки также использовала объединение отдельных профессий, общих по технологии, аппаратуре и применяемому материалу. В профессиональную группу «литейщик» она включила 13 разных профессий металлургов.

обычно отличают одного человека от другого. При этом различия являются как естественными, так и приобретенными людьми в процессе жизни, трудовой деятельности (диктуются особенностями производственной деятельности). В одном случае рабочий «развивает больше силы, в другом случае больше ловкости, в третьем больше внимательности и т. д., — подчеркивал К. Маркс, — но один и тот же индивидуум не обладает всеми этими качествами в равной мере... рабочие делятся, классифицируются и группируются сообразно их преобладающим способностям» [4, 36]. То, что представляют собой рабочие, «совпадает, следовательно, с их производством, совпадает как с тем, что они производят, так и с тем, как они производят. Что представляют собой индивиды — это зависит, следовательно, от материальных условий их производства» [1, 19].

Таким образом, разделение социально-профессиональных групп по отдельным признакам, характеризующим эти группы, — один из важных методологических приемов социально-экономического анализа трудовых ресурсов. Общности, выделенные в результате разделения социально-профессиональных групп, представляют собой не что иное, как специфические социальные слои, объединяющие рабочих всех социально-профессиональных групп по сходству или различию одних и тех же характеристик. Это слои внутри трудовых ресурсов, отличающиеся уровнем образования, квалификации, оплаты труда, образом жизни, имущественным положением, т. е. всем тем, что определяет качество трудовых ресурсов. «Эти различия, — пишет П. С. Самуэльсон, — могут быть физическими или умственными, они могут зависеть от темперамента или даже от нравственности. Такие различия могут быть связаны с биологической наследственностью, передаваемой через гены клеток, или с социальным и экономическим окружением» [79, 135—136].

Не возражая против использования понятия «слой» в марксистской научной литературе, М. Н. Руткуевич в то же время предупреждает о возможном излишнем увлечении им, в частности, придании ему более широкого смысла, чем социальная группа [79, 64]. Наша позиция в данном вопросе аналогична. Слой не может претендовать на функцию основного элемента составляющих социальную структуру трудовых ресурсов, ибо является вспомогательным, подчиненным по отношению к социально-профессиональной группе. Назначение и количество слоев определяются исследователями исходя из целей и потребностей конкретного анализа социально-профессиональной структуры. Так, при социальной паспортизации трудовых ресурсов мы выделили 300 слоев, укрупненных в 52 группировки по основным социальным, демографическим, экономическим и другим характеристикам. Поэтому мы считаем, что социальный паспорт — отражение реально существующей социальной структуры трудовых ресурсов. Позиции членов

социально-профессиональной группы в социальных слоях определяют их демографический, образовательный, квалификационный и другие статусы. Например, рабочий-станочник, возраст 25 лет, имеет среднее образование, четвертый тарифно-квалификационный разряд, женат и т. д. Средние (индексифицированные) показатели, характеризующие социально-профессиональную группу, означают статус этой группы в социальной структуре трудовых ресурсов.

Социальная структура трудовых ресурсов, по сути, отражает социальную структуру общества, является его социальным ядром. Данное отражение имеет как логический, так и исторический аспект. В логическом аспекте социальная структура общества — это совокупность классов и больших межклассовых социальных групп (в СССР — рабочий класс, колхозное крестьянство, интеллигенция), которые, в свою очередь, разделяются на социально-профессиональные группы: металлургов, станочников, животноводов, механизаторов, художников, врачей и т. д. В историческом аспекте социальная структура трудовых ресурсов отражает еще имеющиеся социально-экономические различия между классами и социальными группами, между умственным и физическим трудом, между городом и деревней, между общественными условиями жизни, деятельности и воспитания людей.

Таким образом, выделение социальной структуры трудовых ресурсов в социальной структуре общества позволяет раскрыть внутриклассовую структуру, в которой главными структурообразующими составляющими выступают социально-профессиональные группы и их вторичные внутриклассовые образования — социальные слои, имеющие в то же время социально-предметные характеристики (демографические, квалификационные, культурные, образовательные, бытовые и др.) (табл.1).

Эмпирические данные подтверждают единство закономерностей развития социальных структур социалистического общества и трудовых ресурсов. Границы трудовых ресурсов, определяющие их состав, исторически подвижны и, как правило, адекватны уровню развития производительных сил в рамках конкретных общественных отношений. В некоторых несоциалистических странах, например, до сих пор в широких масштабах применяется детский труд, а при социализме детский труд в общественном производстве практически исключен. Труд женщин в отдельных капиталистических и развивающихся странах до последнего времени применялся в ограниченных масштабах. Роль женщины сводилась, в основном, к функции домохозяйки. В социалистическом обществе женщина получила право на труд наравне с мужчиной. Современное социалистическое производство невозможно без труда женщин. Исторически подвижны верхние возрастные пределы трудовых ресурсов.

Таблица 1.
Схема социальной структуры трудовых ресурсов

Социально-профессиональные группы	В том числе социальные слои по				
	возрасту	образованию	кавалификации	жилищно-бытовым условиям	другие

Рабочий класс

Металлурги
Станочники
Наладчики
Пищевики
Железнодорожники
Другие

Колхозное крестьянство

Животноводы
Растениеводы
Механизаторы
Другие

Интеллигенция

Работники науки
Работники искусства
Служащие советских учреждений
Другие

Развивающиеся тенденции и процессы в классовой структуре социалистического общества обуславливают прежде всего изменение социальной структуры трудовых ресурсов. Общественные классы при социализме в сущности являются социальным и политическим отражением трудовых ресурсов, а трудовые ресурсы, в свою очередь, материальным носителем классов. Через трудовые ресурсы тот или иной класс, та или иная социальная группа вступают в непосредственное отношение со средствами производства, а развитие данного отношения определяет ту роль, которую класс объективно играет в обществе. При определении отношений между классами и средствами производства немаловажное значение имеет качество трудовых ресурсов, которое представляет их социальная структура.

Таким образом, трудовые ресурсы при социализме составляет основная часть населения, способная к продуктивному участию в общественно организованной полезной деятельности. Иными словами, трудовые ресурсы — ядро рабочего класса, колхозного крестьянства и трудовой интеллигенции. Данное определение трудовых ресурсов не отождествляет их ни с населением страны, ни с рабочим классом, колхозным крестьянством и интеллигенцией, что нам представляется правильным. Ведь в трудовые ресурсы не могут входить дети, не достигшие трудоспособного возраста и составляющие 1/3 населения, а также нетрудоспособное население (пенсионеры, инвалиды и др.), составляющее 1/6 населения.

В нашей стране трудовые ресурсы — это трудоспособное население, занятое в общественном производстве, прочее занятое трудоспособное население: кустари, лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, учащиеся в возрасте 16 лет и старше, обучающиеся с отрывом от производства, занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве [56, 366]. «Под трудовыми ресурсами,— пишет А. И. Белов,— понимается население, занятое в общественном производстве, а также находящееся в резерве, т. е. пока не участвующее в производстве [29, 11].»

Если же брать население, способное к участию в общественно организованной продуктивной деятельности (именно трудовые ресурсы), то его, на наш взгляд, можно разделить на три основные группы:

1. Активные трудовые ресурсы — постоянно занятые работники, в том числе не вышедшие на пенсию по возрасту.

2. Привлекаемые трудовые ресурсы — пенсионеры (по старости и инвалиды), работающие в отраслях народного хозяйства; сезонные работники; работники с неполностью занятым рабочим временем, сокращенным рабочим днем, рабочей неделей и т. д.; работники, привлекаемые к общественно полезной деятельности на общественных началах за пределами материального производства и обслуживания населения.

3. Резервы трудовых ресурсов — учащаяся молодежь трудоспособного возраста; трудоспособные пенсионеры и инвалиды, не занятые в общественном производстве; домохозяйки и др.

Некоторая часть резервов трудовых ресурсов может составить определенную долю привлекаемых трудовых ресурсов на период их использования в общественно организованной деятельности (студенческие стройотряды, занятые временной работой и т. д.).

Мы позволили себе дать определение некоторым элементам социальной структуры трудовых ресурсов (социальная группа, социальный слой) только потому, что они не приобрели еще стандартного значения. В то же время социологами и представителями других общественных наук эти понятия употребляются часто.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ РЕЗЕРВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Курс на всемерную интенсификацию производства предусматривает рациональное использование всех материальных, финансовых и трудовых ресурсов, а также различных их резервов. Среди последних особое значение имеют социальные резервы. Социальная и трудовая активность трудящихся, психологическая атмосфера коллективного труда, участие трудовых коллективов в управлении производством и воспитании работников в духе ответственно-

го отношения к труду, улучшение трудовой дисциплины, обогащение труда, повышение значимости каждого работника в производстве, другими словами, все то, что мы называем человеческим фактором, и представляют собой совокупность социальных резервов повышения эффективности производства и использования трудовых ресурсов. «Сравнительно быструю отдачу можно получить,— отмечал на апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС М. С. Горбачев,— если привести в действие организационно-экономические и социальные резервы и, в первую очередь, активизировать человеческий фактор, добиться того, чтобы каждый на своем месте работал добросовестно и с полной отдачей» [16, 8].

В настоящее время Коммунистическая партия человеческий фактор рассматривает как главный социальный резерв ускорения экономического развития страны. Ни одно экономическое явление в современных условиях не может развиваться в необходимых пропорциях без учета и использования этого резерва. Не случайно удельный вес социальных резервов производства на ведущих предприятиях нашей страны и за рубежом специалисты оценивают в 30—40 % реализации всех резервов [26, 41—42]; эффективное использование этих резервов ведет к увеличению производительности труда на 20—30 %, а иногда в 2—3 раза. В современных условиях одним из критериев оценки деятельности предприятия должна быть полнота использования имеющихся как социальных, так и всех других резервов. Трудности в данном случае связаны с исследованием и оценкой, а поэтому возникает потребность и в определении степени их использования.

Цель исследования социальных резервов производства — установление дополнительных возможностей эффективного и рационального использования трудовых ресурсов в новых условиях хозяйствования и управления. Изучить социальные резервы — это значит, в первую очередь, определить качество трудовых ресурсов, их реальную социальную структуру и направления ее улучшения. Все это должно основываться на вновь создаваемом, воспроизводимом социальном резерве. В большой мере улучшение социальной структуры трудовых ресурсов зависит от условий, в которых живут и трудятся люди. Вместе с тем эти условия являются важной характеристикой трудовых ресурсов и одновременно частью их социальной структуры.

Исследование трудовых ресурсов позволило сделать вывод о том, что их отдельные структурные элементы по мере развития формируют некоторый социальный феномен, представляющий собой совокупность, определенное единство социальных характеристик трудовых ресурсов, в том числе — трудовых способностей людей, условий реализации способностей и условий их воспроизводства. В данной совокупности зарождаются взаимосвязи, взаимодействия между этими характеристиками и др. В результате формируется некоторая общая материальная и духовная система

трудовых ресурсов, названная нами социальным потенциалом, которая реализуется в процессе использования трудовых ресурсов. На наш взгляд, все социальные резервы использования трудовых ресурсов заложены в социальном потенциале. Различие между социальным потенциалом и социальными резервами состоит прежде всего в том, что потенциал содержит как сущее, так и потенциальное, а резервы — только потенциальное. Используемый резерв представляет собой сущую часть [75, 16]. Социальными резервами использования трудовых ресурсов является та часть их социально значимых возможностей, которая в данный момент производства по тем или иным причинам не находит способа выражения и реализации, но которая могла бы быть использована в соответствующих условиях.

Связь между социальным потенциалом и социальными резервами осуществляется на основе действия принципа всеобщей связи и взаимодействия, принципа соотношения общего и частного, с особой силой проявляемых в едином народнохозяйственном комплексе страны. Суть этой связи состоит в единстве социалистических принципов управления хозяйственной и социальной организацией общества. Таким образом, представляется возможным утверждение, что конечный результат формирования и использования трудовых ресурсов — не только производство материальных и духовных благ, но и воспроизводство социального потенциала, его постоянное наращивание.

Социологические исследования, проведенные в 1980—1984 гг. на предприятиях рыбного хозяйства Южного экономического района, показали, что изменения в демографической структуре трудовых ресурсов, преломляясь через систему организационных и социально-психологических факторов, способны вызвать некоторые изменения в структуре принятых в трудовых коллективах социальных норм и ценностей, определяющих отношение работников к труду, уровень их трудовой и социальной активности и т. д. Этот факт послужил основанием для следующего вывода: особенности как структурных, так и количественных характеристик социальных резервов производства обусловлены особенностями социальной структуры трудовых ресурсов, которые, в свою очередь, формируются в зависимости от параметров организационно-технической среды, сложившейся на данном предприятии, или (в более общем виде) от социального статуса предприятия.

Социальный потенциал трудовых ресурсов имеет собственную структуру и состоит во всяком случае из «внешней» и «внутренней» частей. К первой («внешней») следует отнести внедрение на данном предприятии созданной за его пределами новой техники и технологии, способствующей эффективному использованию трудовых ресурсов; внедрение межотраслевых и отраслевых прогрессивных технических норм; улучшение жилищных условий работников и др. Вторая («внутренняя») включает совершенствование

методов использования техники на производстве; научную организацию труда на рабочих местах; совершенствование нормативной базы путем ее «привязки» к специфическим условиям предприятия; строительство жилья силами предприятия (на паевых началах, хозспособом) и др.

По нашему мнению, структура социального потенциала трудовых ресурсов и его социальных резервов позволяет утверждать о наличии взаимозависимости между технологически и организационно заданными характеристиками производства, с одной стороны, и особенностями проявления трудовой и социальной активности коллектива в специфических условиях конкретного предприятия — с другой. Этот вывод согласуется с результатами исследований, проводившихся на предприятиях других отраслей [70]. Чем большим диапазоном возможностей для самореализации (и как работник, и как член коллектива) располагает индивид в условиях данного предприятия, тем эффективнее протекает процесс формирования его личности, тем выше его самооценка и удовлетворенность трудом, тем крепче связи между ним и предприятием. «Человек обязан работать,— пишет К. Замфир. — Это его долг. Однако и общество обязано предоставить ему наиболее благоприятные условия для того, чтобы его труд был полным смысла, общественно полезным, источником внутреннего удовлетворения» [43, 31—32].

В такой связи социальные резервы производства (воспринимаемые (в общем виде) как особого рода показатель эффективности использования трудовых ресурсов) представляют собой своеобразную реакцию коллектива на реально существующие особенности организации его жизнедеятельности в условиях конкретного предприятия, реакцию, которая в зависимости от обстоятельств может иметь положительный (выраженный в общем подъеме трудовой и социальной активности работников) или отрицательный производственный эффект. Речь идет, по сути, о соответствии того диапазона возможностей, который предоставляет организация производственной жизни на данном этапе развития работникам, составляющим трудовые ресурсы, возможностям, вытекающим из особенностей их социальной структуры. О наличии самого факта такого неполного соответствия можно судить уже на основе объема текучести кадров на любом предприятии, который выступает обобщенным показателем отношения работников к труду на данном предприятии. Соответствие и возможности ее повышения могут быть установлены лишь в результате целенаправленного исследования социальных резервов конкретного предприятия.

Такое исследование может осуществляться по следующим направлениям:

1. Изучение мотивации трудоустройства работников различных демографических групп (выявление статуса предприятия и его влияния на выбор места работы).

2. Установление степени удовлетворенности работников, принадлежащих к различным демографическим группам, трудом на данном предприятии (включая удовлетворенность организацией, условиями и оплатой труда, взаимоотношениями в коллективе, решением бытовых и других проблем и т. д.).

3. Определение заинтересованности работников в труде на данном предприятии (изучение представлений работников, принадлежащих к различным демографическим группам, о наличии у них перспектив в личном и профессиональном плане и оценка возможностей их реализации).

4. Изучение социально-психологического климата в коллективе (принятых социальных норм и ценностей, их актуальности в различных демографических и профессионально-квалификационных группах работников и коллективе в целом, согласованности этих норм и ценностей с интересами предприятия и общества; определение соответствующих эталонов различных демографических и профессионально-квалификационных групп).

5. Установление фактов влияния на формы проявления, уровень трудовой и социальной активности трудящихся.

По результатам анализа материалов, полученных в процессе исследований, можно судить о соответствии использования социальных резервов, сформировавшихся на предприятиях, реальным потребностям работников; разработать практические мероприятия, направленные на создание условий, способствующих более полной реализации имеющихся в данном коллективе резервов, и на этой основе добиваться повышения эффективности производства.

Исследования на предприятиях рыбного хозяйства показали, что некоторые особенности социальной структуры трудовых ресурсов предприятий оказывают влияние на мотивацию трудовой деятельности, а значит и на ее эффективность. Особенно эти различия заметны в группах рабочих, отличающихся уровнем образования, и они, по нашим данным, играют значительную роль в формировании социально-психологического климата в коллективах. Так, различные возрастные группы рабочих (с учетом присущих им особенностей в уровне общего и специального образования, стаже работы, семейном положении, жизненном опыте и т. д.) отличаются и комплексом социально-психологических характеристик.

В демографических структурах, где пропорционально представлены все наличные в данном коллективе группы работников, выделяемые по критериям возраста, образования и т. д., различия между комплексами социально-психологических характеристик обычно взаимоуравновешены в общей системе нормативно-

ценностных ориентаций. Но, как показывают результаты наших исследований, наличие выраженных контрастов в демографической и социально-психологической структуре первичного трудового коллектива при неравнозначной оценке его членами определенных аспектов производственной среды затрудняет усвоение младшим поколением работников традиций и опыта старших поколений, а в некоторых случаях и замедляет процесс формирования сплоченного коллектива. Так было установлено наличие зависимости между сплоченностью коллектива бригады и его социально-демографическими характеристиками. По критерию «возрастной состав»* были выделены три основных и два промежуточных типа первичных трудовых коллективов (коллективы конкретных бригад и участков отнеслись к основным или промежуточным типам в зависимости от статистической частоты распределения тех или иных возрастных групп в демографической структуре) рабочих основного производства:

Коллектив	% общего количества бригад основного производства
характеризующийся однородным возрастным составом неоднородный по возрастному составу, включающий все три возрастные группы (младшую, среднюю и старшую)	26,4
неоднородный по возрастному составу, включающий рабочих младшей и старшей возрастных групп состоящий из рабочих младшей и средней возрастных групп (первый промежуточный тип)	33,3
состоящий из рабочих средней и старшей возрастных групп (второй промежуточный тип)	19,3
	11,1
	9,9

Каждый из перечисленных типов первичных трудовых коллективов характеризуется определенным уровнем сплоченности его членов**. Так, наивысшие значения коэффициента сплоченности (0,86) на всех обследованных предприятиях были получены для коллективов первого основного типа; коллективы третьего основного типа показали минимальное значение (0,31). Среднее значение (0,65) имели коллективы второго типа. Здесь рабочие средней возрастной группы как бы нейтрализуют, сглаживают различия между нормативно-ценностными ориентациями, принятыми рабочими старшей и младшей групп. Коэффициент сплоченности, полученный для коллективов первого промежуточного типа, по своему значению ближе к коэффициенту сплоченности бригад третьего

* В качестве основного признака был выбран показатель возраста, так как статистические значения других показателей (образование, семейное положение, общий стаж работы на данном предприятии, профессиональные навыки и др.) в значительной степени обусловлены именно возрастом.

** Под сплоченностью коллектива мы понимаем единство всех его членов на основе восприятия ими групповых ценностей и норм (принятых в данном коллективе) и сознательное следование этим нормам на производстве и вне его.

основного типа (0,45); здесь в качестве основного контрастирующего фактора выступает семейное положение работников. Для коллективов второго промежуточного типа значение этого коэффициента приближается к коэффициенту сплоченности бригад первого основного типа (0,77).

Таким образом, сплоченность членов первичного трудового коллектива в основном производстве рыбного хозяйства предприятий тем выше, чем однороднее его демографическая структура

На обследованных предприятиях в первичных трудовых коллективах, неоднородных по социально-демографическому составу, существует множественность систем нормативно-ценностных ориентаций, что объясняется наличием значительных различий между мотивационными комплексами социально-демографических групп работников. При отсутствии или недостаточности воздействия ряда организационных, технических, экономических и других факторов, способных привести к стиранию этих различий, а также в силу традиционного характера существования такой множественности, усложняются процессы как консолидации указанных групп, так и дальнейшей социализации. Этот вывод подтверждается и результатами анализа уровней социальной активности работников, принадлежащих к различным социально-демографическим группам (и, следовательно, характеризующихся различными типами мотивации трудовой и социальной деятельности) в условиях данного предприятия.

Тот или иной уровень как трудовой, так и социальной активности работников находится в прямой зависимости от их отношения к принятой в конкретном первичном трудовом коллективе общей ориентации на труд в условиях данного предприятия. Это отношение определяется, в свою очередь, нормативно-ценностными ориентациями референтной группы, к которой относит себя тот или иной работник. По нашим данным, в основном состав референтных групп совпадает с фактическим составом первичного коллектива лишь в тех коллективах, которые характеризуются однородностью социально-демографической структуры. На обследованных предприятиях по основному производству такие совпадения были отмечены в 38,8 % бригад, однородных по социально-демографическому составу, и лишь в 5,5 % остальных бригад коллективы, имеющие такую однородность, состоят в основном из рабочих старших возрастных групп и отличаются наиболее высоким уровнем социализации, т.е. сознательным утверждением всего комплекса производственных и социальных целей данного предприятия как целей групповых. В других же коллективах одновременное и «равноправное» существование нескольких систем нормативно-ценностных ориентаций определяет и существование соответствующего количества эталонов поведения работников, что затрудняет формирование общеколлективных оценок производственно- и социально значимых ситуаций (например,

отношение к нарушителям трудовой дисциплины и т. д.), иными словами, затрудняет функционирование механизмов социального контроля в первичных трудовых коллективах [30, 124—125]. Изложенная ситуация оказывает прямое влияние на закрепляемость в данном коллективе молодых рабочих: удовлетворенность работника трудом в условиях конкретного предприятия тем выше, чем в большей мере им усвоены цели коллектива и обусловленные ими ценности, т. е. чем больше он интегрирован с социальной структурой коллектива.

Содержание труда во многих технологических процессах рыбообрабатывающего производства не отличается сложностью, условия труда — достаточным комфортом. Подобные производственные условия обследованных предприятий не являются привлекательными для молодежи (в особенности имеющей уровень образования средней школы и выше), а в силу социально-психологической разобщенности коллектива молодые работники не всегда имеют возможность для самореализации. Отсюда следует неравноценность первичных трудовых коллективов с точки зрения интересов производства и в плане производительности труда, и в отношении социальных аспектов их жизнедеятельности (включая существующие объемы текучести кадров).

Таким образом, на основе исследований социальной структуры коллективов предприятий рыбного хозяйства создается возможность для использования социальных резервов, что, в свою очередь, способствует (или не способствует) закреплению и интеграции в коллективах этих предприятий новых работников. В существующих условиях коллективы обследованных предприятий не всегда оказываются способными к рациональному использованию имеющихся социальных резервов, что ведет к недостаточной сплоченности трудовых коллективов, оттоку рабочих кадров. С целью повышения производственно-экономической ценности рыбообрабатывающих предприятий, создания условий для максимального использования их коллективами социальных и иных резервов представляется целесообразным и своевременным проведение на региональном и отраслевом уровнях ряда мероприятий, направленных на сближение объективного и субъективного статусов этих предприятий. Достижение такой цели предполагает комплексное использование возможностей как «внешней», так и «внутренней» частей их социального потенциала.

Составляющие социального потенциала трудовых ресурсов предприятий оказывают и непосредственное и опосредованное воздействие на формирование и использование социальных резервов трудового коллектива. Непосредственное — через стабилизацию рабочих кадров (достигаемую путем оптимизации интра- и инфраструктуры предприятия), повышение их заинтересованности в труде на данном предприятии, соответствующее повышение уровня трудовой и социальной активности работников. Опос-

редованное — через формирование на уровне региона высокого престижа предприятия, привлекающего на производство достаточное количество новых работников. Однако, поскольку в пределах отрасли (рыбного хозяйства) нет предприятий, идентичных по таким показателям, как уровень организации производства, его техническая оснащенность, производственно значимые характеристики коллектива (включая социально-демографические характеристики) и т. д., решение поставленной задачи может быть достигнуто лишь путем разработки и реализации мероприятий, основанных на результатах целенаправленного исследования проблем каждого предприятия в отдельности. Такой подход к решению проблемы рационального использования трудовых ресурсов позволит в каждом конкретном случае определить наиболее адекватную форму работы по выявлению социальных резервов производительности труда и созданию условий для их реализации.

Изучение социального потенциала трудовых ресурсов и социальных резервов позволило установить, что главным источником их роста и рационального использования являются социальные качества работников, которые, в свою очередь, изменяются под влиянием как совершенствования условий реализации социальных резервов производства, так и их воспроизводства за счет прихода новых работников. Последние вносят в трудовые коллективы новые социальные нормы и ценности, более высокое общее, специальное и профессиональное образование, новый характер отношения к труду. Все это расширяет возможности реализации трудовых способностей человека и социальных резервов, влияет на уровень трудовой и социальной активности, удовлетворенность трудом, заинтересованность в работе на данном предприятии, а в конечном счете — и на эффективность производства.

В связи с этим усиливается значение работы с кадрами на предприятиях. Ее смысл состоит не только в правильном подборе работников, но и в обеспечении постоянного их профессионального и квалификационного роста, адаптации к новым формам организации коллективного труда, новой технике и оборудованию, новым принципам экономической деятельности предприятия. «Сегодня нужна кадровая политика,— отмечал на январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС М. С. Горбачев,— отвечающая задачам перестройки, необходимости ускорения социально-экономического развития. Формулируя ее исходные требования, мы должны учитывать и уроки прошлого, и те новые масштабные задачи, которые поставила жизнь сегодня» [18, 41].

РЕГИОНАЛЬНЫЕ И ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1. ЗАНЯТОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В условиях социалистического общества решаются грандиозные задачи по реализации величественных программ хозяйственного освоения огромных территориальных комплексов. К таким следует отнести прежде всего программы освоения целинных и залежных земель, газо- и нефтеносных районов Западной Сибири, комплексное развитие сельского хозяйства Нечерноземной зоны РСФСР и др. На XXVII съезде КПСС определены основные направления дальнейшего совершенствования размещения производительных сил, предусматривающие комплексное хозяйственное и социальное, гармоническое с точки зрения соотношения производственных отраслей, развитие отдельных районов страны. Такими направлениями, в частности, являются размещение трудоемких производств промышленности в союзных республиках и экономических районах с благоприятным балансом трудовых ресурсов; улучшение подготовки квалифицированных кадров.

В настоящее время важное значение приобретает преодоление односторонности развития структуры трудовых ресурсов отдельных регионов. В этом направлении предпринимаются существенные меры. Однако до сих пор еще достаточно четко выделяются регионы со специфической социальной структурой трудовых ресурсов, в которых преимущественное положение в количественном соотношении занимают отдельные социально-профессиональные группы (металлурги, шахтеры, нефтяники, животноводы, текстильщики, железнодорожники и т. д.). Выгодная экономическая (с точки зрения использования одной какой-то части трудовых ресурсов) узкая хозяйственная специализация тех или иных регионов не всегда способствует пропорциональному формированию и рациональному использованию других трудовых ресурсов этих же регионов. В то же время в нашей стране, обладающей высокоразвитыми промышленностью, сельским хозяйством, транспортом в ходе исторического развития и революционных преобразований народного хозяйства за годы строительства социализма сложились многоотраслевые регионы.

К таким в целом следует отнести и Южный экономический район, в который включаются Крымская, Николаевская, Одесс-

кая и Херсонская области. Народнохозяйственный комплекс данного региона сложился под влиянием многих факторов, среди которых важную роль играют: приморское положение, благоприятные природно-климатические условия, наличие рекреационных ресурсов. Через порты Южного экономического района осуществляется примерно 1/3 всех экспортно-импортных операций страны почти с 70 государствами мира. Индустрия отдыха и туризма выступает здесь как сравнительно новая отрасль, позволившая включить регион в систему общегосударственного и международного разделения труда.

Ведущая специализация народного хозяйства Южного экономического района — промышленность, наиболее развитая в Одесской и Крымской областях, на долю которых приходится свыше 2/3 валовой продукции. Промышленное производство сосредоточено в основном в областных центрах, их удельный вес составляет 70—80 %. Такая высокая концентрация промышленного производства уже давно признана нецелесообразной. Тем более, что в регионе есть города, имеющие выгодное транспортно-географическое положение, наличные трудовые ресурсы, но еще недостаточно развитые в промышленном отношении (Измаил, Рени, Белгород-Днестровский в Одесской области; Первомайск, Вознесенск, Очаков — в Николаевской; Геничск — в Херсонской области и др.) В новой редакции Программы КПСС указывается на необходимость полнее использовать возможности малых, средних городов и рабочих поселков [19, 145].

Основной отраслью промышленной специализации в Южном экономическом районе выступает машиностроение. Его главные подотрасли — судостроение, сельскохозяйственное машиностроение и станкостроение. Судостроение представлено крупными судостроительными верфями в Николаеве, Керчи и Херсоне. Судоремонтная промышленность развита в Одессе и Керчи. Центры сельскохозяйственного машиностроения — Одесса, Херсон, Симферополь.

Важная отрасль народнохозяйственной специализации региона — пищевая промышленность (плодоовощная, рыбоконсервная, мукомольная и др.). Перерабатывающие заводы пищевой промышленности сосредоточены в основном в Крымской и Одесской областях (вблизи главных районов виноградарства). В Севастополе и Одессе базируются рыбопромысловые объединения «Атлантика» и «Антарктика». Рыбоконсервная промышленность развита в портовых городах Черного и Азовского морей — Одессе, Измаиле, Херсоне, Керчи и др.; плодоовощная — в Симферополе, Одессе, Херсоне, Джанкое, Измаиле; сахарное производство — в Одесской и Николаевской областях. Одесса и Николаев — главные центры по выпуску подсолнечного масла.

В развитии легкой промышленности следует выделить текстильную, обувную и швейную. Производство хлопчатобумажных тканей сосредоточено в Херсонской, Одесской и Крымской облас-

тах, производство шерстяных тканей — в Одесской, шелковых — в Херсонской и Одесской областях. Во многих городах региона размещены предприятия трикотажной, обувной, швейной и других отраслей легкой промышленности.

Одной из особенностей занятости трудовых ресурсов в промышленности Южного экономического района является то, что, наряду с крупными предприятиями, насчитывающими по несколько тысяч работников, здесь имеется большое количество средних и мелких. Например, в Одесской области почти половина предприятий, находящихся на самостоятельном балансе, насчитывают до 1000 человек промышленно-производственных работников. Такое положение наблюдается и в других областях региона. Это создает определенные трудности в обеспечении условий для научно-технического прогресса, повышения квалификации работников, развития соцкультбыта и, кроме того, оказывает воздействие как на структуру занятости, так и на социальную структуру трудовых ресурсов.

Типичные примеры такого положения имеют место на предприятиях рыбообрабатывающей промышленности. Здесь недостаточно высок уровень механизации и незначительные перспективы профессионально-квалификационного роста рабочих, требуют улучшения санитарно-гигиенические условия труда. На многих предприятиях цехи расположены в старых, непригодных для производственных целей помещениях, ряд технологических операций (вялка и др.) производится под открытым небом и т. д. Результаты исследований, проведенных на рыбообрабатывающих предприятиях Черноморской зоны физиологами Азово-Черноморского филиала Центра по научной организации труда и управления производством в рыбном хозяйстве, не только подтверждают недостаточную комфортность рабочих мест, но и позволяют сделать вывод о неблагоприятном влиянии существующих условий труда на здоровье работников.

Все перечисленные и другие причины обуславливают тот факт, что большинство рабочих трудоустраивается на рыбообрабатывающие предприятия в порядке свободного найма, т. е. по той статье приема, которая, будучи в значительной мере зависимой от конъюнктурных условий формирования трудовых ресурсов региона, лишь весьма относительно поддается планированию и контролю со стороны предприятий. Мотивы трудоустройства лиц, поступающих на рыбообрабатывающие предприятия, многообразны. Так, рабочих старших возрастных групп (особенно женщин) привлекают простота освоения профессий основного производства, отсутствие требований к предварительной профессиональной подготовке и т. д.; молодые рабочие ориентируются на перспективу: по истечении некоторого времени получить возможность оформиться на промысловые суда заграничного плавания в качестве матросов рыбообработчиков (перспектива, широко используемая

кадровыми службами для привлечения молодежи в таких городах, как Севастополь, Керчь, Одесса, Херсон, но весьма проблематична на практике); в числе рабочих, поступающих на обследованные предприятия, значительную долю (до 28,3 %) составляют сельские жители, стремящиеся получить прописку в городах, и др.

В течение ряда лет количество рабочих, поступающих на рыбообрабатывающие предприятия, постоянно не компенсирует убыль рабочей силы, поэтому в Причерноморской зоне имеет место несогласованность между объективным и субъективным статусами рыбообрабатывающих предприятий, выражающаяся в снижении заинтересованности рабочих в труде на таких предприятиях. Этим объясняется и хроническая недокомплектованность предприятий рабочими кадрами. В 1980—1984 гг. на рыбоконсервных заводах региона она составляла: Севастопольском 12—13 %; Темрюкском 5—9; Керченском 15—19; Белгород-Днестровском 4—12. Текучесть кадров на перечисленных предприятиях достигала соответственно 22,6 %; 23,2; 21,2; 28,9 %.

В общесоюзном разделении труда Южный экономический район является одной из мощных баз сельскохозяйственного производства, крупным поставщиком озимой пшеницы, подсолнечника, винограда, продукции овощеводства и бахчеводства, мясо-молочного скотоводства. Сельское хозяйство региона представлено крупными и высокомеханизированными колхозами и совхозами, составляющими основную долю производственных мощностей районных агропромышленных объединений. По такому совокупному показателю, как отношение валового дохода колхозов к количеству колхозных дворов Крымская область занимает первое место в СССР (коэффициент 4,13), Херсонская — третье (2,75), Николаевская — 14 (2,07), Одесская — 21 (1,82). По показателю отношение стоимости основных фондов совхозов к среднесписочной численности работников Крымская область занимает первое место (коэффициент 20,3), Херсонская — третье (18,7), Николаевская — восьмое (15,7), Одесская — десятое (14,4).

Специфическими объективными условиями вызвана занятость трудовых ресурсов в Южном экономическом районе в таких отраслях морского хозяйства, как морской транспорт и рекреационная сфера. Морской транспорт представлен Черноморским и Советским Дунайским пароходствами. Черноморское морское пароходство — крупнейшее в СССР. Общая грузоподъемность его транспортных судов достигает 60 % грузоподъемности всех судов Министерства морского флота СССР. В последние годы флот пароходства пополнился большим количеством современных судов повышенной грузоподъемности, активно развивается и береговое хозяйство. Вблизи Одессы вырос новый порт Ильичевск, быстрыми темпами осуществляется строительство второй очереди порта Южного.

Таблица 2.
Структура лечебно-оздоровительных учреждений Южного экономического района по видам лечения и отдыха, %

Области	Санатории	Дома отдыха	Пансионаты	Турбазы, кемпинги	Прочие
Крымская	48,4	9,7	8,6	9,5	23,8
Николаевская	6,4	16,0	22,8	6,8	47,5
Одесская	44,7	12,2	7,2	4,2	31,7
Херсонская	15,0	5,8	47,4	0,8	31,0

Рекреационные ресурсы региона Южного экономического района следует рассматривать как важнейший фактор, определяющий занятость и социальную структуру трудовых ресурсов. Развитие рекреаций, обеспечивающих лечение и отдых трудящихся, привлекает значительную часть трудовых ресурсов не только в собственно рекреационную сферу, но также в отрасли, имеющие непосредственное отношение к использованию рекреаций — торговлю и общественное питание, коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание и др.

Рекреационное хозяйство региона играет большую роль в социальном воспроизводстве трудовых ресурсов. Оно способствует восстановлению физических и духовных сил, сохранению и укреплению здоровья, повышению общего трудового тонуса отдыхающих и лечащихся трудящихся. Эта роль рекреационного хозяйства в будущем будет приобретать все большее значение.

Наличие рекреационных ресурсов позволило Южному экономическому району занять важное место в курортном хозяйстве не только УССР, но и страны в целом. Основными курортными областями являются Крымская и Одесская.

Развитие курортного хозяйства региона еще отстает от темпов развития курортов страны в целом, поэтому его рекреационные богатства используются далеко не полностью. Кроме того, освоение различных курортных районов происходит крайне неравномерно. Перегруженность отдельных районов создает дискомфортные условия для отдыхающих, чрезмерно увеличивает нагрузку на природные комплексы.

Данные табл. 2 свидетельствуют о высокой общей занятости трудовых ресурсов региона, которая здесь почти на 3 % превышает среднереспубликанский уровень. Большая их часть занята в отраслях общественного хозяйства, в том числе и в непроизводственной сфере, значение которой для Южного экономического района обусловлено развитой курортной системой, обширными рекреационными зонами, расположенными по всей его территории. В связи с дальнейшим развитием непроизводственной сферы удельный вес занятых в материальном производстве к концу двенадцатой пятилетки не будет превышать 70 %.

Высокая занятость населения, с одной стороны, свидетельствует о том, что каждый человек не только имеет право на труд, но и обеспечивается необходимыми условиями реализации этого права, а с другой — практически об исчерпанности тех резервов трудовых ресурсов, которые могли бы быть использованы для расширения непроизводственной сферы — в строительстве, для работы на новых промышленных предприятиях, в сельском хозяйстве, на транспорте, т. е. в тех отраслях народного хозяйства, которые требуют постоянного притока дополнительных трудовых ресурсов.

Высокая занятость и низкий естественный прирост населения, а соответственно и трудовых ресурсов, поставили отрасли материального производства в условия потенциального сокращения численности занятых. В среднем ежегодно отрасли промышленного производства региона недовыполняют план по численности занятых на 0,2—0,3 %. Так, в промышленности Одесской области планировался рост численности промышленно-производственного персонала за годы одиннадцатой пятилетки на 1,4 %, а на деле произошло снижение его на такую же величину. Из всех отраслей только предприятия машиностроения и металлообработки, черной металлургии несколько увеличили численность промышленно-производственного персонала, в остальных же отраслях промышленности она сократилась. Подобное положение сложилось в промышленности и других областей Южного экономического района.

При выполнении запланированных темпов роста производства этот факт имеет исключительно положительное значение. Он свидетельствует о непреодолимой тенденции роста производительности труда, об устойчивом техническом прогрессе производства. Выборочные социологические и статистические исследования и проверки показывают, что в каждой области имеются промышленные предприятия со сверхлимитной численностью промышленно-производственного персонала. В то же время предприятия многих других отраслей народного хозяйства испытывают дефицит трудовых ресурсов. Например, в Херсонской области численность занятых трудовых ресурсов ниже лимитной в сельском хозяйстве на 3,6 %, на транспорте — на 1,5, в строительстве — на 7,2 %, в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании — на 1,9 %. Названные региональные особенности занятости трудовых ресурсов в значительной степени зависят от их источников.

2. СОЦИАЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Региональные особенности формирования структуры трудовых ресурсов определяются, в первую очередь, направленностью социально-демографических процессов в регионе. Показателями формирования структуры трудовых ресурсов служат данные об

общем приросте населения, включающие естественный и механический прирост населения, показатели его возрастно-половой структуры, численности населения трудоспособного возраста и др. Значительное влияние на формирование структуры трудовых ресурсов оказывают также расселение населения в городской и сельской местности и система профессиональной подготовки кадров, одной из функций которой является осуществление социальных перемещений либо формирование способностей к ним.

Естественная основа социальной структуры трудовых ресурсов региона заложена в характеристике его населения. И хотя закономерности развития населения и закономерности развития трудовых ресурсов полностью не совпадают, однако основные особенности развития населения непосредственно сказываются на состоянии трудовых ресурсов. Степень полноты этого воздействия зависит, по нашему мнению, от уровня развития производительных сил. Если в настоящее время развитие трудовых ресурсов находится в безусловной зависимости от развития народонаселения и эта зависимость сохранится до тех пор, пока массовый живой труд будет играть решающее значение в производстве, то в будущем такая зависимость, по-видимому, будет ослабевать и иметь в основном условный характер. Такие демографические показатели, как рождаемость, смертность, естественный прирост населения и другие не будут оказывать существенного влияния на развитие производства, его обеспечение трудовыми ресурсами, занятость населения и другие условия, определяющие связь между населением и производством.

Для общей тенденции прироста населения в стране характерны разные темпы в отдельных экономических районах и республиках. Численность населения в СССР в 1985 г. по сравнению с 1970 г., например, возросла на 14,7 %, а в УССР — на 7,8 %. В то же время население Южного экономического района увеличилось на 14,8 % (в Крымской области почти на 27,0 %, в Николаевской на 8,3, в Одесской на 10,0, в Херсонской на 17,0 %).

На общий рост численности населения региона оказывает влияние и естественный, и механический прирост. Кроме Одесской области, во всех областях Южного экономического района естественный прирост населения несколько выше, чем в среднем по УССР, но, как и в республике в целом, наблюдается ярко выраженная тенденция к снижению доли этого источника пополнения населения. Снижение темпов естественного прироста населения происходит не столько за счет снижения рождаемости, сколько по причине увеличения смертности, вызванной старением населения.

Значительные внутрирегиональные различия характерны практически для всех демографических показателей. Неравномерным, например, является размещение населения. В 1985 г. самая высокая плотность населения отмечена в Крымской области —

86,5; в Одесской — 78,3; Николаевской — 52,1; Херсонской — 42,9 чел./км². Несмотря на экономическую общность областей Южного экономического района, объединенных условиями приморского положения, даже незначительные социально-экономические, географические и эколого-климатические различия между областями играют существенную роль в расселении.

В городской местности исследуемого региона проживает многим более 65,6 % всего населения, в том числе в Крымской области — 69,2 %, Николаевской — 64,0, Одесской — 65,5, Херсонской — около 60,6 %. Сравнительно быстро растет население областных центров. За период 1970—1985 гг. значительно снизилась численность сельского населения: в Крымской области на 6 %, Николаевской — 11, Одесской — 9, Херсонской — 7 %. Отмечается также постарение сельского населения в связи с увеличением миграции сельской молодежи в города.

По данным наших исследований, среди рабочих судоремонтной отрасли Южного экономического района выходцы из сельской местности составляют 47,0 % (такелажники — 63,8 %, электросварщики, крановщики и маляры — по 51,2, ИТР — 25,9, руководители производственных коллективов — 8,5 %).

По социальному происхождению рабочие судоремонтной отрасли морского хозяйства региона характеризуются следующими данными: выходцы из рабочих семей составляют — 42,0 %, крестьянских — 31,0, служащих и интеллигенции — 25,0 %. По основным профессиям они распределяются так: слесари-судоремонтники соответственно — 45,5; 35,3; 19,2 %; судокорпусники-ремонтники соответственно — 40,0; 41,0; 19,2 %; такелажники соответственно — 45,8; 47,2; 7,0 %; электросварщики соответственно — 49,5; 38,4; 12,1 %; электрики соответственно — 42,7; 41,0; 16,3 %; рабочие плавающих средств соответственно — 58,8; 31,2; 17,0 %; маляры соответственно — 45,8; 40,5; 13,7 %. Несколькая иная картина в распределении по социальному происхождению руководителей производственных коллективов: из рабочих семей — 35,8 %, крестьянских — 11,8, служащих и интеллигенции — 52,4 %. На примере этой группы особенно заметна социальная неоднородность в возможностях использования условий всесторонней подготовки человека, способного стать руководителем трудового коллектива. Но зато почти равные условия сложились для подготовки ИТР. Среди них выходцы из рабочих семей составляют 33,2 %, крестьянских — 31,8, служащих и интеллигенции — 35 %.

Как свидетельствуют исследования, основным региональным источником поступления кадров плавсостава рыбной промышленности является население УССР (почти 4/5 численности занятого плавсостава). Высоким уровнем устойчивости отличаются работники, поступающие из городов Южного экономического района. Относительной устойчивостью характеризуются поступающие из приморских районов Северного Кавказа и Прибалтики.

Низкий уровень устойчивости наблюдается у работников, приехавших из Молдавии. Подавляющее их большинство ранее было связано с сельским хозяйством или легкой промышленностью. Как показал анализ контингента плавсостава в разрезе отраслевых источников поступления кадров, низкий уровень устойчивости имеют лица, поступающие из сферы обслуживания, строительства, транспорта (исключая водный). Условия и характер труда в указанных отраслях производства существенно отличаются от труда рыбаков, что соответствующим образом сказывается на адаптации рассматриваемых категорий работников.

Наиболее высокий уровень устойчивости присущ работникам, поступающим в рыбный флот из предприятий рыбной промышленности и морского флота. В подавляющем большинстве — это профессиональные рыбаки и моряки, имеющие навыки труда в океаническом плавании. В числе работников рыбного флота значительна доля демобилизованных из рядов Советской Армии и Военно-Морского Флота, которым также присущ высокий уровень устойчивости. Данный источник поступления кадров следует рассматривать как перспективный, поскольку дисциплина и организационная структура в армии и на флоте во многом близки соответствующим показателям труда рыбаков, что значительно облегчает адаптацию демобилизованных воинов.

Одним из главных направлений формирования структуры трудовых ресурсов Южного экономического района является система профессиональной подготовки. Ей принадлежит большая роль в воспроизводстве рабочей силы, совершенствовании общественных отношений, профессиональной подготовке кадров, воспроизводстве социальной структуры общества.

Опыт распределения выпускников 10-х классов после окончания дневных школ свидетельствует о все возрастающем потоке учащихся, направляемом в учебные заведения для профессионального обучения и уменьшения числа трудоустраивающихся на предприятия. Это в дальнейшем может привести к некоторому сокращению профессионального обучения непосредственно на производстве. В 1978 г. выпускники 10-х классов одесских школ распределились следующим образом: 56,4 % поступили учиться в учебные заведения, 40,0 % были трудоустроены. К 1986 г. произошли существенные изменения в профессиональном определении выпускников: число трудоустроенных сократилось до 26,3 %, поступившие в вузы составили 38,8 %, в средние специальные учебные заведения — 9,8, в ПТУ — 20,6 при общем увеличении числа поступивших учиться в городе до 78,6 %. В Одесской области удельный вес поступивших учиться в 1986 г. был равен 83,7 %, трудоустроенных — 16,3 %.

В настоящее время все большее значение приобретает система профессионального обучения рабочих, которая призвана готовить высококвалифицированные рабочие кадры. Профессионально-тех-

нические училища осуществляют ряд важных социальных функций: коммунистическое воспитание учащихся, формирование профессиональной и социальной мобильности, овладение смежными профессиями и др. Все это способствует преодолению различий между умственным и физическим трудом, ведет к повышению социальной однородности социалистического общества, создает для всех трудящихся равные возможности получения общего и профессионального образования и т. д.

Исследование профессиональной подготовки работников в системе профессионально-технического образования позволяет не только определить особенности воспроизводства трудовых ресурсов в том или ином регионе, но и изучить социальные источники их пополнения, определить социальные резервы формирования рабочего класса на современном этапе, специфику профессионально-квалификационного развития, выявить основные процессы в формировании социальной структуры общества. Это объясняется тем, что занятие определенных мест в социальной структуре трудовых ресурсов путем обучения профессии выходцев из различных социальных групп означает, по сути, приобретение того или иного социального статуса в силу сохранения при социализме дифференцированного распределения различных благ в зависимости от количества и качества труда.

Выпуск учащихся в системе профессионально-технического образования в Южном экономическом районе за период 1975—1985 гг. увеличился на 13,4 %. Однако этот показатель различен внутри региона, что свидетельствует об отличиях в развитии системы профессионально-технических училищ в областях, с неравномерности их размещения на территории региона. Наиболее широко сеть ПТУ представлена в Одесской и Николаевской областях, показатели выпуска в которых составили соответственно 7,7 и 9,9 человека на 1000 населения; значительно меньше — в Крымской и Херсонской (соответственно 6,2 и 6,0 человек). Учебные заведения профтехобразования в основном осуществляют подготовку работников для предприятий народного хозяйства внутри региона в отличие от высших и средних специальных учебных заведений, готовящих специалистов для министерств и ведомств республиканского и союзного значения. Поэтому развитие профессионально-технического образования имеет огромное значение для обеспечения народного хозяйства региона высококвалифицированными рабочими кадрами. Недостаточное развитие сети ПТУ может привести, в свою очередь, к увеличению миграции молодежи, снижению эффективного использования ее труда.

Одно из основных направлений формирования социальной структуры трудовых ресурсов — перемещение сельского населения в город. При общем сокращении численности сельского населения в регионе и ограничении возможностей миграции его

Таблица 3.

Развитие системы профессионально-технического образования в Южном экономическом районе в 1975—1985 гг.

Области	1975. тыс. человек	1984. тыс. человек	1984. % к 1975	Выпуск учащихся на 1000 населения в 1985
Крымская	11,4	14,3	125,4	7,8
Николаевская	11,0	12,7	115,5	9,9
Одесская	19,0	20,2	106,3	7,7
Херсонская	6,4	7,3	114,1	6,0
Южный экономический район	47,8	54,5	113,4	7,4
Украинская ССР	341,4	396,7	116,2	7,8

в города значительную роль в процессе изменения социальной структуры играет учащаяся молодежь. В 1985 г. в Одесской области удельный вес учащейся молодежи из села составил 52,4 %, в том числе в ПТУ по подготовке профессий промышленного профиля — 41,0, сельскохозяйственного — 80,2 %. В городские профессионально-технические училища с большей охотой и в большем количестве поступают из села учащиеся после окончания средней школы. Городские учащиеся в системе профтехобразования составляют 47,6 %. Основная масса учащихся городских школ направляется после окончания 8-ми классов в средние ПТУ. В настоящее время в профессиональном определении учащихся наметился процесс, обратный движению сельскохозяйственного населения в город: освоение профессий сельскохозяйственного профиля городской молодежью. Наибольшей активностью в этом процессе отличаются учащиеся, окончившие среднюю школу.

Наиболее престижными для сельской молодежи являются профессии легкой промышленности — ткачих, прядильщиц, швей-мотористок, обувщиков, вязальщиц и др. В ПТУ такого профиля удельный вес сельской молодежи составляет до 60 %. Достаточно высок удельный вес этой категории и в училищах: строительных (52,9 %), морского профиля — рабочие по специальности для судостроительных, судоремонтных предприятий, матросы на рыбодобывающих, грузопассажирских судах (51,1 %). Несколько меньше сельской молодежи поступает в училища машиностроения и металлообработки, автомобильного транспорта (38,3 %).

Городские учащиеся в профессиональном плане отдают предпочтение профессиям радиооператоров, операторов автоматических линий, телеграфистов, водителей автомашин, операторов счетных машин, электромехаников, слесарей по ремонту бытовой техники, операторов станков с ЧПУ и т. д.

При сопоставлении данных профессий по содержанию труда следует отметить ту особенность, что городские школьники отда-

ют предпочтение профессиям, связанным с более прогрессивной и передовой технологией, прогрессивными методами труда и его организации, профессиям, где возможно проявление творчества, сочетание физического и умственного труда. Представляется возможным утверждение, что профессиональный выбор во многом зависит от социального происхождения учащихся, профессиональной деятельности родителей. Это дает право исследователям рассматривать семью в качестве социального источника воспроизводства трудовых ресурсов и, в некотором смысле, воспроизводства ее социальной структуры. Именно в семье закладываются основы системы ценностных ориентаций, наиболее четко проявляющиеся в выборе профессии. Изучение влияния семьи, социального статуса родителей на выбор профессии, таким образом, позволяет глубже познать механизм формирования социальной структуры трудовых ресурсов.

Изучение социального состава студентов и учащихся средних специальных и профессионально-технических учебных заведений Одессы свидетельствует о том, что дети из рабочих семей составляют почти 50 % общего числа учащихся и студентов. В профессиональном плане это означает, что представители рабочего класса — социальная основа всех видов профессиональной деятельности организаторов производства среднего звена (мастеров, бригадиров и т. д.). Учащиеся из семей служащих стремятся получить высшее образование и значительно реже поступают в профессионально-технические училища. Дети колхозников тяготеют к среднему специальному и профессионально-техническому образованию.

Эти выводы подтверждаются и исследованием социального состава учащихся системы профтехобразования Одесской области. Так, в 1985 г. контингент учащихся на 55,2 % состоял из выходцев из семей рабочих, 36,3 — колхозников, 15,9 % — служащих. Незначительные расхождения в социальном составе по группе служащих в ПТУ Одессы и в ПТУ других городов области (соответственно 15,9 и 16,2 %) значительно усиливаются по группам рабочих и колхозников. Дети колхозников значительно больше поступают в периферийные ПТУ (43,7 %) и меньше — в ПТУ Одессы.

По профессиональному профилю наиболее высок удельный вес выходцев из семей рабочих в профессионально-технических училищах машиностроения, металлообработки (55,8 %), морского профиля (54,8 %); колхозников — в училищах строительных (44,6 %), сельскохозяйственных (69,5 %), легкой промышленности (47,2 %). Значительно меньше представителей колхозного крестьянства в ПТУ морского профиля (23,6 %), машиностроения и металлообработки (27,8 %). Наиболее престижными среди детей служащих являются профессии морские (21,5 %), машиностроения и металлообработки (16,4 %). Самый низкий процент

Таблица 4.

Социальный состав учащихся профессионально-технического образования Одесской области в 1985 гг., %

Профиль профессии	Социальное происхождение		
	рабочие	колхозники	служащие
Машиностроение и автомобильный транспорт	55,8	27,8	16,4
Легкая промышленность	44,9	47,2	7,9
Морской	54,8	23,6	21,5
Строительный	44,0	44,6	4,8
Сельскохозяйственный	23,0	69,5	7,5

выбора в этой группе приходится на профессии строительного и сельскохозяйственного профиля.

Особое значение в Южном экономическом районе имеет подготовка трудовых ресурсов для отраслей морского хозяйства. В вузах, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях региона ежегодно обучается около 50 тыс. учащихся — будущих работников флота и обслуживающих его производств и сфер.

Классовые изменения населения страны отражает также социальная структура региона — увеличение удельного веса рабочих и служащих, уменьшение колхозного крестьянства. Этим объясняется некоторое изменение социальной базы профессионального образования в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, в которых снизился удельный вес поступлений детей колхозников.

Социально-профессиональная направленность перемещений представителей разных социальных групп приобрела определенную тенденцию: дети служащих в меньшей мере, чем дети рабочих способны к изменению социального статуса своих родителей. В гораздо большей мере социальная подвижность присуща детям рабочих и колхозников. Дети рабочих больше стремятся к получению профессий умственного труда, высшего образования, а дети колхозников чаще избирают рабочие специальности.

3. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Региональные особенности формирования и развития трудовых ресурсов и их социальной структуры очень тесно связаны с отраслевыми особенностями. Отраслевое деление народного хозяйства страны и отдельных ее регионов не только отражает объективный процесс развития экономики, но и выступает одной из ведущих форм социалистических производственных отношений.

Наиболее ярко региональные особенности формирования трудовых ресурсов Южного экономического района проявляются

Таблица 5.

Изменение численности плавсостава транспортного флота Черноморского морского пароходства в 1975—1985 гг.

Годы	В том числе				
	плавсостав в целом	командный	рядовой	пассажирского флота	сухогрузного флота
1975—1980	19,0	27,7	17,1	31,6	20,6
1975—1985	26,5	35,6	23,0	38,2	27,8

в его специфических отраслях — в отраслях морского хозяйства. Это трудовые ресурсы, занятые непосредственной деятельностью на море или же на предприятиях и в организациях, обслуживающих морское хозяйство.

Особенно специфичной является структура плавсостава морского транспорта и рыбного хозяйства. Суда флота представляют собой замкнутые социально-технические системы, имеющие предельно ограниченные возможности связи с внешним миром, работающие в режиме длительного отрыва экипажей от берега, страны, близких и т. д. Плавсостав вынужден отказываться от многих составляющих образа жизни людей на берегу, а также от ряда психофизиологических атрибутов нормальной жизни человека; длительное время быть в контакте с ограниченным числом лиц, иногда несовместимых по своим моральным и психологическим качествам.

Трудовые ресурсы морского хозяйства составляют моряки, рыбаки, докеры, судоремонтники, специалисты по организации общественно-хозяйственной деятельности и управлению, специалисты в области образования и подготовки работников морских профессий и др. За 70 лет истории советского морского хозяйства в стране сформировалось специфическое морское сообщество. В состав морского флота СССР входят 17 пароходств, крупнейшим из которых является Черноморское ордена Ленина и ордена Октябрьской революции морское пароходство (ЧМП). В нем занято более 80 тыс. человек, 50 % которых составляют плавсостав. Увеличение количества судов, повышение грузооборота и пассажирооборота транспортного флота ЧМП привело к росту численности плавсостава в 1975—1985 гг. на 26,5 %. Причем, если численность рядового плавсостава флота возросла на 23 %, то командного состава — на 35,6 %. Численность плавсостава пассажирского флота увеличивалась более быстрыми темпами, чем сухогрузного (табл. 5).

Анализ численности рядового плавсостава свидетельствует, что ее увеличение происходило прежде всего за счет роста пассажирского флота. Причем увеличение наблюдалось в основном в годы десятой пятилетки как на пассажирском, так и на сухогрузном флоте. В одиннадцатой пятилетке численность плав-

состава транспортного флота увеличилась лишь на 5 %, а по отдельным профессиям она даже снизилась. Например, количество бортпроводников уменьшилось на 18 %, официантов — на 6, дневальных — на 4 %.

В связи с поступлением новых судов с высоким уровнем автоматизации сокращается численность машинистов и мотористов (за годы одиннадцатой пятилетки соответственно на 6 и 17 %). Среди работников, обслуживающих судовые механизмы и оборудование, значительно увеличилась численность токарей (в 1975—1985 гг. на 29,4 %), что свидетельствует о возросшем объеме ремонтных работ, выполняемых силами экипажей судов. Свою специфику имеют занятость и социальная структура трудовых ресурсов морского рыболовства. Это вторая по масштабам и значению отрасль морского хозяйства Южного экономического района. Она включает добычу и переработку морепродуктов, а также их воспроизводство. Характерная особенность рыбохозяйственной отрасли — слияние всех технологических процессов в единый производственный комплекс. С рыбным хозяйством связаны кооперируемые и обслуживающие производства: судостроение и судоремонт, порты, причальные сооружения, погрузочно-разгрузочные комплексы, сетевязальные, жестянобаночные и рыбообрабатывающие комбинаты и др. Его обслуживают автотранспорт, предприятия связи, сбыта, учебные, научно-исследовательские, проектно-конструкторские и другие организации и учреждения.

Морское хозяйство имеет необходимую современную материально-техническую базу. В настоящее время океанической индустрии и флоту принадлежит более 70 % основных производственных фондов рыбохозяйственной отрасли. Рыбное хозяйство Южного экономического района представлено Всесоюзным рыбопромышленным объединением «Азчеррыба», включающим транспортно-рефрижераторный флот, который базируется в Новороссийске, Керчи и Севастополе, а также в Одессе, где находится Черноморское производственное объединение рыбной промышленности «Антарктика» (ЧПОРП «Антарктика»).

Условия работы на морском флоте предъявляют повышенные требования к моральным и деловым качествам работников, определяют необходимость формирования у моряков высоких политических и нравственных качеств. Для высокоэффективной работы флота социальная структура коллектива пароходства должна соответствовать этим требованиям. В настоящее время имеются большие резервы для совершенствования социальной структуры трудовых ресурсов морского хозяйства. В связи с этим особенно большое значение имеет воспитательная работа.

Важные отрасли морского хозяйства Южного экономического района — судостроение и судоремонт. По социальной структуре они занимают промежуточное положение между морским и континентальными хозяйствами. Промышленные предприятия этих от-

раслей уже многие годы строят и ремонтируют суда морского, речного флота и рыбной промышленности. Судостроительные верфи и судоремонтные заводы представляют собой мелкосерийные и единичные комплексные машиностроительные предприятия. Номенклатура строящихся и ремонтируемых судов самая разнообразная. Она включает все типы судов мирового флота: танкеры, газовозы, комбинированные суда для нефти и навалочных грузов, сухогрузные, грузопассажирские, контейнеровозы, баржевозы, рыбопромысловые, паромы, дноуглубительные суда, ледоколы, научно-исследовательские и др. Около 25—30 % тоннажа транспортного флота ремонтируется на судоремонтно-судостроительных предприятиях этого региона, обладающих современными судоподъемными средствами и промышленной технологией по ремонту сложного и разнообразного судового оборудования и механизмов. Все это сказывается и на профессионально-квалификационной структуре трудовых ресурсов.

Повышенное технологическое разнообразие работ по судостроению и судоремонту обуславливает большое количество используемых рабочих профессий (чуть ли не 50 % профессий, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике): сварщики, слесари, станочники, металлурги, транспортировщики, прибористы, электронщики, наладчики, специалисты по физико-химической обработке изделий и др. Широкое распространение приобретает использование труда рабочих, владеющих несколькими профессиями, например, судосборщиков (один человек владеет слесарным делом, электросваркой, транспортными и грузоподъемными средствами, монтажными навыками и квалиметрией). Совмещение профессий, рабочих навыков, создание специализированных бригад со стационарным и мобильным оборудованием и технологической оснасткой способствуют существенному снижению затрат ручного труда, создают благоприятные условия для внедрения достижений научно-технического прогресса. Аналогичное положение складывается в заготовительных и механообрабатывающих цехах, что способствует повышению профессиональной подготовки рабочих, упразднению малозффективных рабочих мест, уменьшению количества работающих и т. д. Всему этому в значительной мере содействует применение на судостроительных и судоремонтных предприятиях региона прогрессивных форм организации труда, в том числе бригадного подряда.

На судоремонтных заводах, расположенных в Одессе, Ильичевске, Килии, Херсоне, кроме осуществления непосредственно судоремонта, сооружаются также малотоннажные суда, изготавливается навигационное оборудование и т. д. В судоремонтной отрасли Южного экономического района занято 12 % всех трудовых ресурсов, которыми располагает его машиностроение.

Существует две основные особенности социальной структуры судоремонтных заводов. *Первая* — заметная тенденция роста

объема инженерно-технического труда. Она выражается не только в необходимости решать более сложные задачи инженерно-технического характера, но и в увеличении численности ИТР. Так, в 1975—1985 гг. численность инженерно-технических работников на судоремонтных предприятиях Южного экономического района увеличилась с 14,8 до 16,2 % в общем количестве занятых. *Вторая* — некоторое изменение соотношения численности между социально-профессиональными группами промышленно-производственных работников: уменьшается численность представителей традиционных судоремонтных профессий и возрастает число «сквозных» профессий для многих отраслей. Например, численность слесарей-судоремонтников, обследованных нами предприятий Южного экономического района, в 1985 г. составила 74,1 % по сравнению с 1975 г., судокорпусников-ремонтников — 76,4, такелажников — 59,0, рабочих плавсредств — 59,4, крановщиков — 75,4, маляров — 87,2 %. В то же время численность электросварщиков увеличилась на 24,1 %, а электриков — более чем в 3 раза.

Такое изменение социально-профессиональной структуры вызвано прежде всего пополнением флота новыми морскими судами, при строительстве которых использованы новые материалы. Все это обусловило изменение методов и средств обработки корпусов, механизмов и судовой оснастки, значительно усилило механизацию судоремонтных работ, расширились возможности экипажей проводить текущий ремонт своими силами и т. д.

В Южном экономическом районе широко представлены такие отрасли, как машиностроение и металлообработка, легкая и пищевая промышленность, радиотехника и радиоэлектроника, производство строительных материалов и др. Большинство из них успешно развивается как в наращивании производства, так и в направлении увеличения численности предприятий.

Характерным для большинства предприятий перерабатывающей и пищевой промышленности региона является сокращение численности постоянно работающих. Это объясняется, с одной стороны, растущим влиянием научно-технического прогресса, а с другой — более значительным использованием сезонного труда, особенно в период массового поступления сырья (сезон уборки урожая овощей, плодов, винограда и т. д.).

В Южном экономическом районе широко развиты железнодорожный, авиационный и особенно автотранспорт. С их помощью осуществляются не только интенсивные внутрирайонные и межрайонные перевозки, но и так называемые транзитные, включающие экспортные и импортные грузы, ввозимые и вывозимые через порты региона. Такая структура перевозок оказывает влияние не только на численность работников всех видов транспорта, но и на их социальную структуру. Иными словами, каждый вид транспорта, задействованный в перевозках, имеет свои особенности, выражающиеся как в формировании и воспроизводстве трудовых

ресурсов, так и в их использовании, образе жизни и других социально-структурных показателях.

Своеобразна социальная структура трудовых ресурсов, занятых в отраслях связи. Это объясняется прежде всего достижениями научно-технического прогресса. Формирование и развитие новых средств связи (телевидения, космической связи и т. д.) потребовали подготовки большого количества работников высокой специальной квалификации. Прогресс отраслей связи зависит также от значительного увеличения объемов коммуникаций в народнохозяйственном комплексе, развития искусства и культуры.

Особенностью социальной структуры трудовых ресурсов, занятых в связи, является глубокая профессиональная дифференциация: от почтальона до оператора лазерной установки, специалиста по космической связи. Большой процент малоквалифицированных работ, не требующих специальной подготовки, обусловил переход в отрасль большого количества женщин (до 70 % общей численности работников), что поставило многие профессии связи в разряд малооплачиваемых и малопrestiжных.

Потребность в развитии данной отрасли и ее социальной структуры трудовых ресурсов для Южного экономического района состоит именно в том, что связь как бы проникает во все другие сферы материального производства региона и становится, таким образом, одной из важных отраслей морского хозяйства. Без связи телеграфной, телефонной, почты сегодня немыслима деятельность ни одного производства, особенно морского транспорта или рыболовства. Суда, находящиеся в различных частях Мирового океана, имеют единственную возможность поддерживать непрерывную связь с базовыми предприятиями, Родиной, близкими посредством работы средств связи. Поэтому порты и базы, как правило, оснащены мощными узлами связи, оборудованными новейшей техникой, которая обслуживается работниками высокой профессиональной квалификации.

Региональные особенности занятости в аграрном производстве формируются под воздействием сложного комплекса существенно разнородных условий, сложившихся в областях Южного экономического района. Своеобразие региона получает наиболее емкое преломление в социально-экономических особенностях использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. Так, преимущественно земледельческая специализация сельского хозяйства, обусловленная благоприятными природно-климатическими характеристиками зоны Южных степей, ограничивает возможности сглаживания такой социально-экономической особенности сельскохозяйственной занятости, какой является сезонная неравномер-

ность использования аграрного труда*. Вместе с тем такое положение в определенной мере сдерживает сокращение сферы использования ручного малоквалифицированного труда, поскольку животноводство в настоящее время характеризуется более высоким уровнем комплексной механизации труда и поточной организации производства.

С исторически более поздними сроками начала хозяйственно-го освоения территорий южных областей УССР связана величина показателя плотности сельского населения региона (65,2 чел./км²). В Донецко-Приднепровском и Юго-Западном экономических районах этот показатель соответственно равен — 94,7 и 82,6 чел./км². Главным образом по этой причине сельское хозяйство Южного экономического района до настоящего времени переживает весьма ощутимый дефицит трудовых ресурсов, тогда как в других регионах дефицит менее выражен и явился причиной интенсивного миграционного оттока сельского населения в города и рабочие поселки. С целью привлечения трудовых ресурсов в сельское хозяйство южных областей республики переселяющимся семьям предоставляются льготы, в том числе жилищно-бытовые. Например, в 1971—1985 гг. объем жилищного строительства в сельской местности Южного экономического района, отнесенный к численности жителей села, более чем в 2 раза превысил величину аналогичного показателя по Юго-Западному и более чем в 4 раза — по Донецко-Приднепровскому району.

Сложившийся уровень трудоустроенности сельского хозяйства региона существенно повлиял на социальную структуру аграрной занятости. Колхозно-кооперативное производство получало наибольшее распространение в районах с высокой трудоустроенностью. Так, в общей численности населения, занятого в сельском хозяйстве, колхозники составляют в Юго-Западном экономическом районе 86,0 %, Донецко-Приднепровском — 73, в Южном — 56 %.

Большую роль в развитии Южного экономического района играет сфера услуг: торговля и общественное питание, жилищно-коммунальное и бытовое обслуживание населения. Ее значение обусловлено потребностями населения, крупномасштабной системы рекреации, отраслей морского хозяйства. Регион располагает значительным количеством специализированных предприятий торговли, общественного питания и быта, которые обслуживают морской транспорт, рыбный промысел и другие предприятия морского хозяйства и рекреации (предприятия торгмортранса, курортотрга и др.).

* По сравнению с Юго-Западным и Донецко-Приднепровским экономическими районами в Южном доля продукции животноводства в валовой продукции сельского хозяйства составляет наименьшую величину (менее 50%).

Общая тенденция развития, характерная для данной сферы занятости,— неуклонный рост численности трудовых ресурсов как занятых, так и подготавливаемых системой специального и профессионального образования. Она касается не только Южного экономического района, но и республики и страны в целом. Так, в розничной торговле СССР во всех торгующих организациях в 1960 г. было занято 2226 тыс. человек, в 1970 г.— 3763 тыс., в 1980 г.— 4726 тыс., в 1985 г.— 4939 тыс. человек [65]; в УССР соответственно — 399 тыс., 716 тыс., 871 тыс., 881 тыс. человек. В перспективе как в стране в целом, так и в республике, и в Южном экономическом районе численность трудовых ресурсов в сфере услуг будет расти, что потребует специальных организационных мер по пропорциональному их распределению между отраслями производственной и непроизводственной сфер.

Анализ социальной структуры отраслевых особенностей формирования и использования трудовых ресурсов в Южном экономическом районе свидетельствует, что основная их специфика связана с социальной структурой трудовых ресурсов отраслей морского хозяйства или обслуживающих его. Процесс окончательного установления этой специфики еще не закончился, ибо не закончилось формирование самого морского хозяйства, представляющего мощную систему определенных типов политических, экономических, социальных и технических отношений по поводу эффективной эксплуатации природно-ресурсного потенциала моря и Мирового океана. Представляется возможным утверждение, что процесс формирования морского хозяйства своими отраслевыми и региональными масштабами, исторической значимостью вносит революционизирующие элементы в социальную структуру трудовых ресурсов Южного региона. Это объясняется тем, что социальная структура развивается во взаимодействии практически со всеми отраслями народного хозяйства, всей совокупностью общественных отношений, создающих простор для научно-технического и социально-экономического прогресса.

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФАКТОРЫ, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ ЕЕ РАЗВИТИЕ

1. НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И ИЗМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Ускорение научно-технического прогресса — главный фактор развития экономики страны, всех ее звеньев, в том числе и социальной структуры трудовых ресурсов. Принципиально новые оборудование и техника, технологические процессы и методы организации труда оказывают определяющее влияние на повышение квалификации, образования и на другие составляющие социальной структуры трудовых ресурсов. «Задача особой важности, — отмечал М. С. Горбачев, — наладить массовое изготовление техники новых поколений, способной дать многократное повышение производительности труда, открыть путь к автоматизации всех стадий производственного процесса» [19, 12].

В связи с увеличением темпов развития и внедрения достижений научно-технического прогресса возрастает роль инженерно-технического труда, поэтому необходимо поднять престиж и авторитет мастеров, инженеров, конструкторов, усилить действие материальных и моральных стимулов их труда. От эффективности работы этой категории работников зависит качество планирования, которое является сердцевинной управленческой и наиболее существенным образом оказывает воздействие на производительность труда.

Развитие научно-технического прогресса предполагает совершенствование социальной структуры трудовых ресурсов, в первую очередь путем поэтапного снижения доли ручного труда в производстве. Решению этой проблемы посвящены многие целевые комплексные программы, в том числе и по Южному экономическому району. В табл. 6 приведены основные причины, обусловившие выполнение работ вручную в промышленном производстве Одесской области, которые во многом характерны также для Крымской и Херсонской областей.

В применении ручного труда преимущественно повинно отсутствие технических решений для выполнения работ механизированным способом, а ведь это касается более 35 % всех рабочих, выполняющих производственные операции вручную. Поэтому в разработанной и реализованной целевой комплексной программе «Труд» по Одесской области на 1980—1985 гг. главное внима-

Таблица 6.

Основные причины, обусловившие выполнение работ вручную в промышленности Одесской области *

Причины	Всего случаев	В том числе производ- ство	
		основное	вспомога- тельное
Отсутствие технических решений для выполнения работ механизированным способом	68,5	66,00	73,3
Систематический выход из строя средств механизации и автоматизации из-за конструкторских недостатков	0,4	0,5	0,4
Непрогрессивная технология	4,1	4,60	3,1
Непрогрессивные предметы труда (сырье, материалы и т.д.)	1,7	1,70	1,7
Отсутствие специализации, кооперации производства данного вида изделий, деталей, полуфабрикатов	0,9	1,0	0,6
Наличие и использование морально устаревшего оборудования	3,1	3,6	2,3
Изготовление и поставка машин и оборудования без комплексной механизации сопряженных работ	3,6	4,1	2,6
Неполный монтаж (неполная накладка) новой техники	1,4	1,7	0,7
Неудовлетворительное техническое состояние оборудования, значительный его износ	1,9	1,20	3,2
Другие	14,0	15,6	12,1

* Установлены на основе паспортизации работ.

ние было сосредоточено на вопросах комплексной механизации производственных процессов и сокращения ручного труда.

Механизация и автоматизация производства предполагают прежде всего подготовку и переподготовку необходимых рабочих кадров, повышение их квалификации. Из общего количества рабочих, выходящих от ручного труда, только незначительное количество направляется в распоряжение местных органов по труду. Переводимые на механизированный труд проходят обучение перспективным для данного предприятия профессиям. По плану переподготовки и повышения квалификации на курсах целевого назначения обучается 23,2 %, производственно-технических курсах — 52,4 %, на курсах обучения смежным профессиям и других формах обучения — 24,4 % рабочих. Использование в управлении научно-техническим прогрессом целевых комплексных программ свидетельствует об их высокой эффективности. Конечный (целевой) результат программы «Труд» — эффективность мероприятий, направленных на внедрение средств механизации производства, прогрессивных технологических процессов и форм организации труда, обеспечивающих плановую экономию трудовых ресурсов по технологическим параметрам и, в первую очередь, по видам работ со значительным удельным весом затрат

ручного труда. К таким видам работ в промышленности относятся сборочные, отделочные, комплектующие, составляющие более 60 % общих затрат ручного труда в основном производстве (особенно в отраслях судового машиностроения), и погрузочно-разгрузочные, транспортные, контрольные, хозяйственно-бытовые, вошедшие в состав типовых ручных работ вспомогательного производства.

Основным недостатком при разработке программы является то, что функциональные службы предприятий решают ряд задач, связанных с повышением технико-организационного уровня производства, в отрыве от управления воспроизводством трудовых ресурсов на собственных предприятиях, без конкретного учета соотношения необходимых трудовых ресурсов и количества рабочих мест. Кроме того, мероприятия по сокращению применения ручного труда не содержат принципиально новых технологий использования прогрессивных материалов и заготовок, предложений по изменению конструкций и характеристик продукции машиностроительных отраслей. Поэтому создается впечатление, что предприятия предусматривают лишь внедрение средств механизации на ручных операциях и работах, упуская эффект от экономии использования трудовых ресурсов в целом. По фактору организационного совершенствования производства недостаточно используются такие прогрессивные направления, как разделение и кооперация труда, совершенствование приемов и методов труда, внедрение бригадной формы организации труда. В то же время продолжается старая «болезнь», когда технические мероприятия в большинстве случаев планируются в отрыве от организационных решений. Опыт показывает, что их совместное планирование дает значительный эффект, тем более что удельный вес организационных мероприятий достигает 50—60 %, а затраты на их осуществление зачастую ниже, чем на технические мероприятия. Во многих случаях внедрение нового оборудования по заявкам предприятий обосновывается условным высвобождением численности работников, а действительная экономия живого труда не обеспечивается. Действенность целевой комплексной программы по сокращению применения ручного труда зависит от оперативного взаимодействия министерств и ведомств с хозяйственными и плановыми службами предприятий, от обоснованного распределения капитальных вложений на реализацию комплексных программ по механизации и автоматизации производственных процессов, предусматривая при этом обеспечение рациональных пропорций в техническом развитии производства.

Что касается целевой комплексной программы «Труд», то она направлена главным образом на решение вопросов механизации труда в основных отраслях народного хозяйства. Между тем огромное количество работников, занятых в сфере услуг, выполняют работу вручную: в Южном экономическом районе на предприя-

тиях бытового обслуживания — 55 %, жилищно-коммунального хозяйства — 44 %, торговли — около 70 %. В связи с этим представляется необходимым рассмотрение вопроса о создании специальных программ механизации труда в сфере услуг.

Для более динамичного развития социальной структуры трудовых ресурсов важное значение имеет технико-организационный аспект научно-технического прогресса, состоящий, в частности, в расширении различных форм бригадного подряда.

Развитие бригадной формы организации труда характерно и для отраслей народного хозяйства Южного экономического района. Так, уже в начале 1984 г. в Крымской области, например, удельный вес рабочих промышленности, охваченных бригадной формой организации труда, составил более 70 %, а работающих с оплатой по конечным результатам — около 65 %, в строительстве развитие бригадного подряда оказалось значительно скромнее — соответственно 65 и 36 %.

Социологические исследования, проведенные на ряде предприятий Одессы в 1985 г., показали, что бригадная форма организации труда оказывает заметное влияние на прогрессивное изменение некоторых элементов, характеризующих социальную структуру трудовых ресурсов. К ним относятся, во-первых, стремление рабочих овладевать вторыми и смежными профессиями; во-вторых, совершенствование мастерства и на этой основе повышение квалификации как важнейшего стимула для рабочего быть в хорошей профессиональной форме; в-третьих, уже сейчас многие рабочие и инженеры считают, что бригады смогут работать значительно эффективнее, если оценку деятельности ИТР поставить в зависимость от производственных показателей бригад, что, в свою очередь, влечет включение инженерно-технических работников в состав отдельных бригад. Последнее значительно изменит сложившиеся представления о социальной структуре первичных ячеек производства, которыми ныне становятся бригады.

Особого внимания заслуживает проблема стоимости рабочего места, которая находится в непосредственной зависимости от достижений научно-технического прогресса. В условиях постоянного повышения уровня технической оснащенности производства растет стоимость рабочего места. Это обстоятельство обуславливает необходимость повышения уровня качества трудовых ресурсов, использующих рабочие места, от уровня квалификации, образования и ответственности которых зависит в конечном итоге и эффективность использования рабочих мест. За период 1965—1985 гг. темпы роста стоимости одного рабочего места превысили темпы роста численности работающих в целом по народному хозяйству страны на 101 %, в том числе по промышленности — на 113 %, в колхозах — на 232 %, в совхозах — на 174 %, в производственной сфере они снизились по сравнению с ростом численности работающих на 12 %. Таким образом,

определяющая отрасль в изменении стоимости рабочего места — промышленное производство.

Данная тенденция касается и отраслей морского хозяйства. Если в 1965—1975 гг. транспортное судостроение характеризовалось прежде всего наращиванием производственных мощностей и совершенствованием технологических процессов, которые направлены на увеличение скорости строительства судов, то 1975—1985 гг. — это период совершенствования вновь строящихся судов, поиска путей повышения гибкости и рентабельности их эксплуатации на базе внедрения достижений научно-технического прогресса. На морском транспорте, отмечается в Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1986—1990 гг. и на период до 2000 г., необходимо значительно улучшить использование флота, производственных мощностей портов и судоремонтных заводов, обновлять флот, пополюя его высокопроизводительными экономическими специализированными судами. Внедрение в судостроение и судоремонт достижений науки и техники позволит существенно повысить надежность судов, особенно энергетической установки и навигационного оборудования, уменьшить трудовые затраты экипажей судов на ремонтные работы в плавании, а также и на судоремонтных заводах.

Высокий уровень автоматизации контроля работы судовых механизмов, систем и устройств, существенное сокращение объема работ по техническому обслуживанию во время рейсов уже позволили перейти к совмещению членами экипажа профессий, свойственных палубной и машинной командам. Существенно сократился и командный состав судов по функциям судовождения и обслуживания энергетической установки. В связи с научно-техническим прогрессом на флоте произошло функциональное разделение труда. Исчезли традиционные машинные и палубные команды. Появились команды управления и обслуживания. Общая численность экипажа морского транспортного судна сократилась с 25—35 до 16—18 человек. Изменилась профессионально-квалификационная структура экипажа. Так, вместо вахтенных механиков, имевших ранее высшее и среднее образование, к самостоятельному управлению стали допускать только инженеров-механиков. Вместо судовых мотористов появились судовые операторы по обслуживанию центрального поста управления энергетической установкой, которых готовят специальные училища. Их учебные программы включают новые дисциплины, связанные с внедрением достижений научно-технического прогресса на флоте. Каждый член судовой ремонтной бригады, возглавляемой старшим или главным механиком, обладает 2—3 профессиями и взаимозаменяем на различных работах, что позволило упразднить должности токаря, ремонтного механика, матросов 1—2 классов, мотористов 1—2 классов. Повышение квалификационно-профессионального уровня членов экипажа позволило сократить

численность экипажа в 2 раза, при этом количество профессий уменьшилось в 1,5 раза. Все это убеждает в наличии тесной связи между социальной структурой и профессионально-квалификационным уровнем трудовых коллективов транспортного флота, с одной стороны, и научно-техническим прогрессом в судостроительном и судоремонтном производстве (специфической отрасли машиностроения Южного экономического района) — с другой. Следовательно, научно-технический прогресс — основа развития субъекта труда — рабочей силы, трудовых ресурсов и всех элементов, составляющих их социальную структуру. В свою очередь, возможности научно-технического прогресса во многом зависят от квалификации, образования и других характеристик социальной структуры трудовых ресурсов и одновременно выступают факторами, обуславливающими ее развитие.

2. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАЗЛИЧИЯ — ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Рост потребности в высококвалифицированных специалистах — общая закономерность научно-технического прогресса. В современных условиях организовать процесс производства на научной основе, рационально использовать средства труда и рабочую силу, обеспечить непрерывный рост производительности труда невозможно без глубоких знаний техники, технологии, экономики, методов научной организации труда и управления, без умения внедрить все это в практику. Чем выше оснащенность производства новой техникой, тем выше должна быть квалификация рабочих. Чем лучше рабочие знают технику, тем эффективнее она используется, тем выше производительность труда, тем полнее выявляются и используются резервы, заложенные в ней.

Несмотря на быстрые темпы роста численности кадров для всех отраслей народного хозяйства, они все еще отстают от роста потребностей в них. Отставание наблюдается главным образом в выпуске специалистов для обслуживания автоматического оборудования в машиностроении — станков с числовым программным управлением, промышленных роботов (манипуляторов, автоматических станочных линий). К таким специальностям относятся наладчики, технологи, программисты, ремонтники, специалисты по электронике. Сложившееся отставание темпов выпуска этих специалистов объясняется отсутствием должного изучения потребности в них, вызванной научно-техническим прогрессом, изменением структуры станочного парка, повышением в его составе доли полуавтоматического и автоматического оборудования, в том числе и с программным управлением. Сказался здесь и определенный консерватизм — стремление сохранить сложившиеся формы и методы подготовки кадров и соотношения между отдельными специальностями.

Автоматизация производства вызывает глубокие качественные изменения в содержании труда рабочего, который из непосредственного участника производственного процесса превращается в его контролера. По своему содержанию труд рабочего приближается к труду инженерно-технического персонала, переносится в область принятия решений, от чего он становится более привлекательным, интеллектуальным, духовной потребностью человека. Такое изменение характера труда рабочего предполагает, несомненно, и существенный рост его профессионально-квалификационного уровня: знание конструкции оборудования, умение диагностировать и устранять причины отказов, нарушения режимов функционирования. Именно поэтому важнейшими элементами, характеризующими социальную структуру трудовых ресурсов, являются их квалификация, различия между социально-профессиональными группами и между индивидами, составляющими квалификационные слои в рамках одной и той же группы, или же в трудовых ресурсах в целом.

Квалификация работника содержит совокупность общественных и личных условий использования и воспроизводства его способностей к конкретному труду. В ней сосредоточены знания, опыт, профессиональные навыки, способность к творческому мышлению, т. е. практически все то, что составляет основу производственной деятельности человека.

Материальное производство — непрерывный процесс использования квалификации рабочих для получения обществом необходимого продукта, фактический процесс потребления их физических и духовных способностей. Но если при капитализме потребление физических и духовных способностей рабочих в процессе производства — факт купли и продажи рабочей силы, ее эксплуатации капиталом, то в условиях социалистического производства оно (потребление) вместе с производством продукции выступает одновременно и процессом социального воспроизводства рабочего, его способностей. Поэтому в социалистическом обществе чем полнее и рациональнее используется способность рабочего к труду, чем выше эффективность производства, тем больше ресурсов может быть выделено обществом на воспроизводство его способностей к труду. Следовательно, величина квалификационного уровня рабочего зависит как от полноты и рационального потребления, так и от возможностей общества его воспроизводить и поддерживать. Повышение квалификации только тогда целесообразно, когда имеется реальная возможность ее постоянного потребления, когда в накоплении квалификации заинтересован не только сам индивид, но и коллектив, в котором он трудится, отрасль, регион, общество в целом. Недоиспользование способностей порождает у рабочего чувство неудовлетворенности собой, окружающей действительностью в связи с ощущением напрасно затраченных усилий. «Если способность к труду,— указывал

К. Маркс,— не может быть продана, рабочему от нее никакой пользы. Более того, в этом случае он воспринимает как жестокую естественную необходимость тот факт, что его способность к труду потребовала определенного количества жизненных средств для своего производства и все снова требует их для нового воспроизводства» [5, 81].

Участие трудящихся в социалистическом общественном производстве — одновременно процесс их воспроизводства и как рабочей силы, и как личностей, обогащающих свои способности. Это — определяющий принцип социалистического производства, следующий из его социальных целей. Поэтому закономерным является массовое стремление трудящихся повысить уровень квалификации, особенно в условиях перевода экономики на рельсы интенсификации. «Перевод производства на качественно новую техническую основу предъявляет более высокие требования к знаниям, квалификации кадров...», — отмечал М. С. Горбачев. — «Предстоит отладить систему повышения квалификации и переподготовки всех занятых в народном хозяйстве — и рабочих, и инженеров, и специалистов управления» [20, 11].

В результате деятельности системы подготовки квалифицированных кадров (профессионально-технические училища и непосредственно на производстве) увеличился удельный вес рабочих высокой квалификации и в производственных отраслях морского хозяйства. Так, в судоремонтной отрасли Южного экономического района в 1975 г. доля высококвалифицированных рабочих составляла 27,0 %, квалифицированных — 43,2 %, малоквалифицированных и неквалифицированных — 33,8 %. В 1985 г. этот показатель был равен соответственно — 34,5 %; 40,4; 25,1 %. Рост численности высококвалифицированных рабочих происходит в основном за счет пополнения судоремонтных предприятий выпускниками системы профтехобразования и повышения квалификации рабочих непосредственно на производстве. Следует учитывать также и тот факт, что в результате научно-технического прогресса многие операции неквалифицированного труда постепенно исчезают, а вместе с ними изменяется и социальная структура трудовых ресурсов.

Особенностью квалификационной структуры рыбообрабатывающих предприятий является то, что квалификация рабочих вспомогательного производства значительно выше, чем основного. Такое положение отчасти объясняется тем, что технологические процессы вспомогательных подразделений требуют более универсальной техники (традиционные станки и прочее оборудование для ремонтно-механических служб, авто- и электропогрузчики для складских операций и др.), поэтому их потребности легче удовлетворять. В то же время в основном производстве, наряду с процессами, насыщенными современной высокопроизводительной техникой (изготовление жестяных банок для консервов, про-

изводство консервов и рыбной кулинарии, некоторые виды посола рыбы и др.) имеются операции и процессы, которые с трудом поддаются механизации, осуществляются в основном вручную. Соответственно и труд в обеспечивающих подразделениях, как правило, требует от рабочих более высокой квалификации, чем в основном производстве. Так, в Севастопольском экспериментальном рыбообрабатывающем филиале Севастопольского производственного объединения рыбной промышленности (СПОРП) «Атлантика» технически обусловленные потребности в количестве рабочих различного уровня квалификации для основного и вспомогательного производств распределяются следующим образом:

<i>Основное производство, рабочие</i>		%
высококвалифицированного труда	—	13,8
квалифицированного труда	—	27,6
малоквалифицированного труда	—	58,6
<i>Вспомогательное производство, рабочие</i>		%
высококвалифицированного труда	—	43,5
квалифицированного труда	—	45,2
малоквалифицированного труда	—	11,3

Таким образом, процесс социалистического производства — это в то же время и процесс расширенного воспроизводства профессиональных способностей трудящихся, всех трудовых коллективов. Расширенное воспроизводство профессиональных способностей выступает как закономерность социалистического общества, располагающего постоянно возрастающими возможностями полного, всестороннего и гармоничного развития человека, коллектива и общества. Эта закономерность может быть определена как естественный процесс неуклонного повышения квалификации трудящихся, обусловленного объективными потребностями всестороннего развития производства и личности в социалистическом обществе.

Самое важное объективное условие квалификационного роста трудовых ресурсов — требования, предъявляемые к работникам в связи с научно-техническим прогрессом, коренными техническими изменениями предприятий, интенсивным развитием всех отраслей народного хозяйства. В промышленности Южного экономического района предусматривается за годы двенадцатой пятилетки увеличить объем выпуска продукции более чем на 1/4, при этом почти 90 % продукции будет выпущено за счет роста производительности труда, внедрения достижений научно-технического прогресса, повышения профессионально-квалификационного уровня трудящихся.

Большое значение для развития отраслей, определяющих технический прогресс, имеет унификация, упрощение массовых

рабочих операций. Поэтому на предприятиях, относящихся к таким отраслям, наблюдаются следующие тенденции квалификационного развития: от небольшой части работников, связанных с наладкой, ремонтом, установкой и проверкой оборудования, требуется самая высокая квалификация, основанная на прочных знаниях, а для значительной части рабочих массовых операций требуется, как правило, средняя квалификация.

По данным социальной паспортизации трудовых ресурсов Одессы, 21,6 % рабочих промышленных предприятий имеют V — VI тарифно-квалификационные разряды, 41,2 — III — IV, 32,7 % — I — II разряды. На уровень квалификации рабочих оказывают влияние многие факторы, в том числе возраст, общий стаж работы по профессии, стаж работы на предприятии и другие, которые, по своей сути, являются *факторами пассивного действия*. По нашим данным, пик квалификации рабочих в промышленности достигается к 40—44 годам. Величина индекса квалификации рабочих в возрасте до 18 лет составляет 0,59, в возрасте 40—44 года — 0,77, последующие возрастные интервалы характеризуются уменьшением индекса квалификации. У рабочих в возрасте старше 60 лет он равен 0,55.

Анализ связи уровня квалификации рабочих со стажем работы по данной профессии и на предприятиях показал, что пик квалификации достигается при стаже работы 21 год и больше, т. е. именно к 40—44 годам по возрасту. Зафиксированный индекс квалификации рабочих со стажем работы по данной профессии до 1 года равен 0,57, со стажем работы 21 год и больше — 0,83. Индекс квалификации по стажу работы на предприятии до 1 года равен 0,65, со стажем 21 год и больше — 0,79.

Изучение квалификации по отдельным социально-профессиональным группам отражает, на наш взгляд, две главные особенности квалификационного развития рабочего на современном этапе: во-первых, уровень социального развития каждой данной социально-профессиональной группы в отдельности; во-вторых, действительное ее место в научно-техническом прогрессе. В последнем случае большую роль играют *факторы активного действия*: образование, трудовая и социально-политическая активность, способность к техническому творчеству, которые придают своей социально-профессиональной группе особый качественно-квалификационный оттенок.

Квалификационная структура рабочих по социально-профессиональным группам (табл. 7) имеет две стороны. Первая — реальный уровень квалификации, сложившийся из фактически выполненных работ в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями. В табл. 7 он представлен в двух графах: ранг по индексу квалификации и квалификация. Эту сторону квалифи-

Таблица 7.

Индекс квали- поционной структуры рабочих по социально-профессиональным группам

Ранг по индексу квалифи- кации	Социально — професси- ональные группы	Квалификация	Факторы активно- го действия			Факторы пассивно- го действия			Общий сред- ний индекс	Ранг по сред- нему ин- дексу
			Образование	Общественная активность	Участие в различных заботах	Общий стаж	Стаж по профессии	Стаж на данной предприятии		
1.	Строители — меха- низаторы	0,82	0,82	0,27	0,13	0,91	0,85	0,67	0,61	9—11
2.	Сварщики	0,71	0,61	0,35	0,16	0,90	0,83	0,75	0,60	12—13
3.	Металлурги	0,69	0,79	0,40	0,12	0,88	0,73	0,74	0,61	9—11
4—5.	Слесари	0,66	0,83	0,41	0,22	0,91	0,82	0,75	0,66	3
4—5.	Контролеры	0,66	0,77	0,41	0,18	0,90	0,71	0,71	0,61	9—11
6—7.	Электрики	0,65	0,90	0,42	0,22	0,92	0,79	0,76	0,67	2
6—7.	Машинисты агре- гатов	0,65	0,80	0,35	0,09	0,91	0,31	0,73	0,54	24
8—10.	Наладчики	0,64	0,91	0,57	0,17	0,93	0,79	0,74	0,68	1
8—10.	Деревообработ- чики	0,64	0,60	0,27	0,09	0,94	0,80	0,73	0,57	21—23
8—10.	Рыбообработчики	0,64	0,89	0,39	0,13	0,89	0,63	0,61	0,59	14—16
11.	Строители	0,62	0,79	0,26	0,05	0,93	0,82	0,64	0,58	17—20
12—13.	Станочники	0,60	0,62	0,46	0,30	0,89	0,71	0,76	0,62	6—8
12—13.	Рабочие строитель- ной индустрии	0,60	0,69	0,30	0,03	0,92	0,74	0,76	0,57	21—23
14.	Швейники	0,59	0,85	0,30	0,05	0,90	0,81	0,79	0,62	6—8
15.	Шоферы, води- тели	0,58	0,79	0,33	0,05	0,97	0,88	0,69	0,62	6—8
16.	Текстильщики	0,55	0,81	0,26	0,04	0,87	0,74	0,77	0,58	17—20
17.	Химики	0,51	0,81	0,17	0,07	0,90	0,75	0,77	0,63	4—5
18.	Пищевники	0,50	0,81	0,31	0,06	0,91	0,77	0,75	0,60	12—13
19.	Рабочие обще- пита	0,43	0,80	0,20	0,02	0,94	0,79	0,67	0,57	21—23
20.	Рабочие комму- нального хозяй- ства	0,42	0,75	0,27	0,03	0,94	0,74	0,74	0,58	17—20
21.	Складские ра- бочие	0,41	0,83	0,36	0,06	0,92	0,71	0,66	0,59	14—16
22—23.	Разнорабочие	0,40	0,75	0,24	0,05	0,95	0,76	0,72	0,58	17—20
22—23.	Рабочие сферы быта	0,40	0,78	0,27	0,00	0,92	0,83	0,76	0,59	14—16
24.	Полиграфисты	0,33	0,87	0,35	0,07	0,94	0,78	0,75	0,63	4—5

кационной структуры социально-профессиональных групп формируют в основном факторы пассивного действия. Вторую сторону представляет распределение социально-профессиональных групп по квалификации, которая должна быть в действительности с учетом уже не только факторов пассивного, но и активного действия. Эта сторона в табл. 7 представлена графами: общий средний индекс и ранг по общему среднему индексу. С учетом

первой и второй сторон квалификационной структуры первые десять мест занимают следующие профессии:

Первая сторона	Вторая сторона
Строители-механизаторы	Наладчики
Сварщики	Электрики
Металлурги	Слесари
Слесари	Химики
Контролеры	Полиграфисты
Электрики	Станочники
Машинисты агрегатов	Швейники
Наладчики	Шоферы, водители
Деревообрабатчики	Строители-механизаторы
Рыбообрабатчики	Металлурги

Заслуживающим внимания является факт наличия значительной разницы в уровне квалификации женщин и мужчин, составляющих одни и те же социально-профессиональные группы рабочих. Рассчитанная нами величина индексов квалификации женщин равна 0,57, мужчин — 0,79. Здесь, естественно, ощущается влияние стихийно сложившегося разделения труда по традиционно мужским и женским профессиям. В то же время большой разрыв в квалификации, имеющийся в настоящее время, несовместим с социальными принципами социалистического общества на современном этапе его развития.

По нашему мнению, в целях устранения указанной разницы следует в большей мере учитывать психофизиологические особенности женщин и мужчин. При совершенствовании тарифно-квалификационной системы эти особенности должны быть взяты в качестве основы. Представляется необходимым разработать специальные тарифно-квалификационные шкалы для женщин-рабочих, которые наравне с мужчинами трудятся как в сфере материального производства, так и в сфере обслуживания. Следствием таких мер можно ожидать более целесообразное распределение мужчин и женщин по видам работ, которые максимально соответствуют их психофизиологическим особенностям. Одним из результатов будет, очевидно, некоторое вытеснение мужчин из тех отраслей производства и обслуживания, в которых использование их труда в настоящее время является недостаточно рациональным.

Квалификационному росту рабочих способствует увеличение числа тарифно-квалификационных интервалов. Эта мера может стать значительным стимулом для повышения квалификационного уровня работников. Особенно важна новая система присвоения квалификации в профессиональных группах работников общественного питания, коммунального хозяйства, сферы быта, продавцов, разнорабочих и др.

Широкая сеть высших, средних специальных и профессионально-технических училищ в Южном экономическом районе позволяет практически всем отраслям народного хозяйства полностью удовлетворять потребности в кадрах с необходимым образованием. Так, в отраслях материального производства на 1000 занятых 795 человек имеют высшее и среднее образование, в том числе в Крымской области — 825, Николаевской — 808, Одесской — 773, Херсонской — 774. В отдельных отраслях региона этот же показатель в расчете на 1000 занятых имеет следующие значения: промышленность — 879 человек, строительство — 860, сельское хозяйство — 654, транспорт — 878, связь — 915, торговля и общественное питание — 884 человека.

Для Южного экономического района особое значение имеет вопрос об уровне образования трудовых ресурсов, занятых в отраслях морского хозяйства. На транспортном и рыболовном флоте по уровню образования выделяется старший плавсостав. Например, в Черноморском морском пароходстве высшее образование имеют 94,3 % капитанов, 80,7 % — старших помощников, 82,6 % — старших механиков, 97,5 % — первых помощников капитанов. Из года в год растет уровень образования рядового плавсостава. В 1980—1985 гг. доля работников с высшим и средним специальным образованием выросла с 9,8 % до 14,6 %, почти в 3 раза сократилась доля моряков с неполным средним образованием. Все это — результат научно-технического прогресса и совершенствования организации труда во флоте. Механизация производственных процессов, внедрение передовой технологии и организации труда, естественно, требуют постоянного пополнения личного состава флота и береговых организаций людьми с высоким уровнем образования.

Своеобразные формы принимает тенденция роста образовательного уровня на предприятиях рыбообработывающей промышленности. Здесь особо следует отметить группу рабочих, имеющих высшее и среднее специальное образование. Их удельный вес в общей численности рабочих на обследованных нами предприятиях в настоящее время колеблется в пределах 0,8 % (Темрюкский рыбоконсервный завод) и 7,2 % (Севастопольский рыбоконсервный филиал СПОРП «Атлантика»). В то же время численность рабочих, составляющих эту группу, постоянно увеличивалась*. Данная группа включает:

1) рабочих в возрасте до 40 лет, получивших высшее или среднее специальное образование за время работы на рыбообработывающих предприятиях без отрыва от производства (первая подгруппа);

* В группу не входят молодые специалисты, направленные по распределению после окончания учебных заведений.

2) рабочих в возрасте свыше 40 лет, трудоустроившихся на рыбообрабатывающие предприятия в таком качестве рабочих, уже имея высшее или среднее специальное образование (вторая подгруппа).

Образование рабочих, входящих в первую подгруппу, в большинстве случаев (84,6 %) соответствует профилю того или иного производства в рамках рыбообрабатывающего предприятия. Стремление рабочих получить высшее или среднее специальное образование объясняется их желанием изменить свой социальный статус. Текущее кадров в этой подгруппе сравнительно высокая на всех обследованных предприятиях (до 48,5 % численности рабочих первой подгруппы). Объясняется такое положение тем, что в силу сложившейся практики вакансии по должностям ИТР и служащим администрация предприятий заполняет в основном путем привлечения специалистов со стороны. Так, на Севастопольском рыбоконсервном филиале СПОРП «Атлантика» в 1980—1985 гг. лишь 8,3 % общего количества вакансий по должностям ИТР и служащих были заполнены переводом рабочих, имеющих соответствующее образование; на Керченском рыбоконсервном филиале ПОРП «Керчьрыбпром»—2,6 %; на Темрюкском рыбоконсервном заводе ПОРП «Краснодаррыбпром»—12,9 %.

В течение 1975—1986 гг. значительные изменения в социальной структуре трудовых ресурсов по фактору «образование» произошли на судоремонтных заводах Южного экономического района. Если в 1975 г. на таких заводах высшее и среднее образование имели 85 % рабочих, то в 1985 г.—97 %. Почти все слесари-судоремонтники, электрики, рабочие плавсредств и крановщики имеют среднее и высшее образование. Многие из них продолжают учебу в вузах и техникумах с намерением и после завершения образования работать на данном предприятии. На судоремонтных заводах очень высока заинтересованность в продвижении на должности ИТР и руководителей-организаторов собственных работников, имеющих опыт работы на судоремонте и получивших соответствующее образование. Здесь скрываются большие резервы повышения устойчивости трудовых коллективов.

В настоящее время наблюдается тенденция быстрого роста среди рабочих числа лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование, которых по праву называют рабочими-интеллигентами. Такие рабочие, по оценке многих ученых, являются наиболее перспективными в социальной структуре трудовых ресурсов. Их представляют высококвалифицированные рабочие, синтезирующие лучшие качества своего класса. В связи с развитием научно-технического прогресса и привлечением в сферу производства образованной молодежи и в дальнейшем тенденция к увеличению количества рабочих-интеллигентов будет усиливаться. Хотя эта тенденция и является в целом одним из социальных

Таблица 8.
Индекс социально-профессиональных групп по уровню образования

Социально-профессиональная группа	Одес-са	УССР
Железнодорожники	0,92	0,81
Водники	0,91	0,88
Рыбаки	0,89	0,75
Рабочие торговли	0,89	0,86
Полиграфисты	0,87	0,87
Швейники	0,85	0,84
Химики	0,80	0,86
Текстильщики	0,80	0,85
Пищевники	0,80	0,80
Рабочие общепита	0,80	0,86
Металлурги	0,79	0,83
Строители	0,79	0,76
Шоферы, водители	0,79	0,80
Контролеры	0,77	0,79
Рабочие коммунального хозяйства	0,75	0,72
Рабочие стройиндустрии	0,69	0,70
Деревообрабатчики	0,60	0,67
Средний индекс	0,81	0,80

следствий научно-технического прогресса, всемерной интенсификации и интеллектуализации физического труда, она не может оцениваться однозначно, особенно с точки зрения рационального использования трудовых ресурсов. Наряду с закономерным ростом численности рабочих-интеллигентов среди железнодорожников, водников, наладчиков, машинистов агрегатов, рабочих общественного питания, торговли, индивидуального пошива и ремонта бытовой техники, переход специалистов высшего класса, например, в число складских рабочих, рыбообработчиков, сапожников, парикмахеров, рабочих прачечных и т. д. объясняется личными мотивами, которые не-

редко связаны с возможностью получения «легких» заработков. Немалую роль здесь играют и недостатки в организации материального стимулирования труда специалистов.

Определенный интерес представляют особенности в уровне образования отдельных социально-профессиональных групп в зависимости от территории, поселения и т. д. В табл. 8 приведены некоторые отличия в уровне образования рабочих Одессы и УССР в целом. При практически равных средних индексах образования в то же время по отдельным группам они выше в Одессе (железнодорожники, водники, рыбаки и др.). В основном это профилирующие здесь профессии, которые отражают особенности отраслевой структуры производства. Одессы — крупный морской узел, центр базирования предприятий рыбного промысла, поэтому можно считать, что в целом система подготовки кадров для региональных нужд в данном случае функционирует правильно.

Однако отмеченные несоответствия между уровнями образования и квалификации работников свидетельствуют о необходимости совершенствования всей системы получения образования и квалификационного роста на базе так называемого непрерывного образования. «На новой основе будет строиться система повышения квалификации и переподготовки специалистов», — отмечалось на январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС. — В условиях современного производства конкретные знания, умения и навыки должны непрерывно пополняться и совершенствоваться у всех

работников. Создание государственной системы непрерывного образования XXVII съезд поставил как одну из важнейших задач, которую нам предстоит осуществить» [18, 57].

3. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Демографическая структура Южного экономического района складывается под воздействием различных экономических факторов — структуры производства, наличия крупных промышленных центров, концентрации населения и т. д. Одновременно она испытывает влияние и общих закономерностей развития демографической ситуации в стране.

Сложившееся в регионе соотношение показателей рождаемости и смертности обусловило снижение уровня естественного прироста населения, что, в свою очередь, привело к существенным изменениям в его возрастной структуре, выражающимся в росте удельного веса лиц старших возрастов. Введение всеобщего среднего образования и расширения системы профессионально-технического образования увеличило возраст вступления молодежи в сферу производства.

Значительное влияние на демографическую структуру Южного экономического района оказала миграция населения. Статистические данные свидетельствуют, что среди прибывающих мигрантов преобладают представители мужского пола, а по возрастным показателям — лица трудоспособного возраста (наиболее подвижная возрастная группа 16—29 лет, 65 % мигрантов).

В регионе относительно благоприятное положение сложилось в возрастно-половой структуре населения, отсутствует напряженность демографической ситуации в формировании трудовых ресурсов по полу. Показатели, характеризующие трудовые ресурсы по полу, полностью соответствуют общереспубликанским. Удельный вес женщин, занятых в экономике УССР, составляет 54,3 %, в Южном экономическом районе — 53,4 %, т. е. отражается общая демографическая закономерность преобладания женщин, особенно в средних и старших возрастных группах трудовых ресурсов.

Занятые в общественном хозяйстве Одесской области женщины составляют 49,9 % (в Одессе — 49,4 %), в том числе в промышленности — 46,8 % (в Одессе — 47,5 %), в строительстве — 32,8 % (в Одессе — 27,2 %). Самый высокий удельный вес женщин среди занятых в торговле — 94,7 %, в общественном питании — 84,3, в сфере быта — 68,0 %. Что касается предприятий сферы обслуживания, то наибольший удельный вес женского труда приходится на пошивочные мастерские и ателье (87,8 %), парикмахерские (81,6 %), наименьший — фотографии (13,7 %), мастерские по ремонту обуви (19,4 %) и т. д.

В условиях расширяющихся возможностей внедрения достижений научно-технического прогресса в сфере быта намечаются некоторые тенденции смещения удельного веса занятости мужчин и женщин по отдельным профессиям: рост численности мужчин среди работников торговли (продавцы), общественного питания (официанты, повара, буфетчики, бармены), закройщиков, рабочих прачечных и др.; рост численности женщин среди слесарей рембыттехники, часовщиков.

В условиях широкой демократизации всех сторон жизни социалистического общества предстоит еще большая работа по совершенствованию организационных форм занятости женщин и методов оценки их труда. Последние должны учитывать психофизиологические особенности женского организма, фактически затрачиваемые усилия и время на производство, семью и т. д. В Одесской области из общего числа трудоспособных женщин работает 72 %. Кроме того, работающие женщины порой лишены возможности трудиться в полную силу. Только на таких крупных предприятиях Одессы, как научно-производственное объединение «Стройгидравлика», припортовой завод, производственное объединение «Холодмаш», обувное объединение и завод сопротивлений, несмотря на практически полную обеспеченность этих предприятий детскими дошкольными учреждениями, учтенные и неучтенные потери, связанные с невыходом женщин на работу из-за болезни детей, очень велики.

Женщины, работая на производстве, вместе с тем выполняют большую работу по дому. В ряде случаев они на 16—20 % загружены больше, чем мужчины. Одним из выходов из такого положения является энергичное внедрение гибких форм труда, точнее, гибкого режима рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, скользящий график работы, труд на дому). Перечисленные формы труда в настоящее время применяются очень редко. Объясняется это многими причинами: нежеланием хозяйственных руководителей заниматься организационными вопросами, боязнью новизны, недостаточная нормативно-правовая осведомленность и др. В то же время проблема женской занятости включает демографическую и психологическую направленность, ее решение имеет большое социальное значение.

По данным отечественных и зарубежных социологов, работа в 0,5 смены обеспечивает 60—70 % производства продукции от полной смены. Для многих женщин, не имеющих возможности оставить детей на полный рабочий день, работа в 0,5 смены является единственно приемлемой, а предприятие таким образом восполняет потребность в трудовых ресурсах. Особенно это выгодно предприятиям сферы обслуживания, рабочее время которых часто продлевается на вечерние часы, и они ощущают дефицит в работниках именно на последние 4—5 часов. Кроме того, женщины, ранее не работавшие, включаются в трудовые коллективы,

живут интересами производства, ощущают свое непосредственное участие в жизни общества. Все это касается и таких форм труда, как неполная рабочая неделя и скользящий график. Разные виды скользящего графика работы (даже при сохранении полного количества рабочих часов в день или в неделю) создают для женщин дополнительные удобства в смысле самостоятельного выбора начала и продолжительности рабочего дня, возможности кооперироваться с другими взрослыми членами семьи, чтобы не оставлять детей без присмотра, и т. д. Все это положительно сказывается на их настроении, самочувствии, участии в труде и т. д.

Выполнение работ на дому в случаях, когда это устраивает производство, имеет целый ряд преимуществ. Суть их состоит в возможности сохранения или найма квалифицированных работников, которые из-за болезни либо необходимости ухода за малолетними детьми не в состоянии регулярно посещать работу. Кроме того, может быть достигнута значительная экономия на оборудовании рабочих мест, строительстве, аренде, приспособлении рабочих помещений и т. д.

По данным социологов ряда стран, производительность труда работающих на дому увеличивается в среднем на 25—35 %, а в отдельных случаях и больше. Объясняется это рядом причин. К ним, в частности, относятся: возможность использовать для работы периоды индивидуальной биологической активности, например, рано утром или поздно вечером, экономить время и силы на поездки на работу и др. Опыт свидетельствует, что введение гибких форм организации труда является перспективным и имеет большое социальное значение.

Право на гибкий режим работы должны иметь не только женщины, но и мужчины, однако в первую очередь этот вопрос нужно решить для женщин. Тем более, что наши исследования, например, не обнаружили существенных различий в оценке качества труда женщин и мужчин. Среди женщин-рабочих отличное качество труда показывают 8,8 %, удовлетворительное и плохое — 14,3 % опрошенных, что соответствует величине индекса * качества, равного 0,64, среди мужчин-рабочих соответственно — 12,5 %; 16,1; 0,65 %.

В то же время между женщинами-рабочими и мужчинами-рабочими имеются различия в уровне квалификации, активности в рационализаторской и общественной работе, учебе. Величина индекса квалификации женщин, по данным наших исследований, равна 0,57, мужчин — 0,79; активности в рационализаторской

* Величина индекса в данной работе — средневзвешенный показатель альтернатив, указывающий на степень развития признака: низшее значение 0, высшее значение 1.

Таблица 9.

Различия возрастного индекса занятого населения в отдельных отраслях народного хозяйства Южного экономического района *

Отрасли	Области			
	Крымская	Николаевская	Одесская	Херсонская
Материального производства	0,69	0,68	0,67	0,69
В том числе				
промышленность	0,70	0,76	0,70	0,72
строительство	0,72	0,75	0,73	0,76
сельское хозяйство	0,66	0,64	0,63	0,66
транспорт	0,67	0,68	0,68	0,68
связь	0,72	0,71	0,69	0,73
Непроизводственной сферы	0,66	0,67	0,66	0,68
Народное хозяйство в целом				

*При расчете индекса за 1,0 принят возраст работников до 30 лет.

работе соответственно — 0,05 и 0,17; в общественной деятельности соответственно — 0,28 и 0,37.

Возрастной показатель в социальной структуре трудовых ресурсов свидетельствует как о состоянии активной части трудовых ресурсов, так и о наличии резервов. Возрастная структура населения свойственна обществу, региону, отрасли, коллективу. Развитие возрастных групп как общностей может быть представлено в виде процесса последовательной смены и преемственности поколений [48, 80].

Анализ занятости трудовых ресурсов по возрастным группам позволяет судить, в первую очередь, о техническом уровне развития производства, возможностях социально-экономического развития отдельных отраслевых и региональных образований. Перепись населения 1979 г. показала, например, что в отраслях народного хозяйства Крымской области на 1000 занятых приходилось 335 работников до 30 лет и 171 — свыше 50 лет; Николаевской соответственно — 334 и 177; Одесской соответственно — 324 и 186; Херсонской соответственно — 346 и 164 работника. Следовательно, возрастная ситуация в трудовых ресурсах является отражением, с одной стороны, демографических различий, а с другой — различий в структуре производства.

Индекс возраста выше среднего имеют промышленность, строительство, связь. Именно в этих отраслях сосредоточены ведущие профессии, связанные с научно-техническим прогрессом, требующим высокообразованных и технически грамотных работников.

По данным социальной паспортизации трудовых ресурсов Одессы была установлена тесная связь возрастных групп с различиями в их социальных характеристиках. По мере увеличения возраста растет численность трудящихся, имеющих семьи. Такой рост наблюдается до определенного возрастного пика:

Удельный вес возрастных групп в структуре трудовых ресурсов Одессы, %

До 20 лет	—	9,3	40—44	—	10,3
21—24	—	13,3	45—49	—	9,2
25—29	—	14,0	50—54	—	6,1
30—34	—	14,6	55—59	—	6,3
35—39	—	13,4	старше 60 лет	—	3,6

у рабочих — 40—44 года (90,4 % семейных), у служащих и ИТР — 45—49 лет (88,5 % семейных).

Многие социологические исследования свидетельствуют о связи возраста трудящихся с их трудовой устойчивостью. Величина индекса устойчивости рабочих в возрасте до 20 лет в 2,4 раза меньше, чем рабочих в возрасте 45—49 лет. Подобное положение наблюдается у ИТР и служащих.

Тесная связь существует между возрастом и уровнем квалификации. У рабочих пик ее достигается в возрастной группе 40—44 года. Активность участия в рационализаторской деятельности у рабочих своей вершины достигает в возрастной группе 50—54 года, у ИТР — 35—39 лет, самое высокое качество труда у рабочих, ИТР и служащих в возрасте 40—44 года, активность участия в общественной деятельности самая высокая в 50—54 года и у рабочих, и у ИТР, и у служащих. Своеобразной является связь возраста с уровнем образования. У рабочих, например, вершина уровня образования приходится на самый нижний возрастной интервал трудовых ресурсов — до 20 лет, а у ИТР и служащих — на 44—45 лет.

Один из важных аспектов социологических исследований возрастных групп трудовых ресурсов — определение путей оптимизации возрастных передвижений в народном хозяйстве в целом и по отдельным социально-профессиональным группам. Существенный момент исследований — всесторонняя характеристика отдельных возрастных групп по их месту и значению в общественном производстве и социальной структуре трудовых ресурсов.

Согласно данным социальной паспортизации трудовых ресурсов Одессы, средний возраст рабочих составляет 34,7 лет, в том числе женщин 33,2 года, мужчин — 35,3 года. Можно считать, что это та «золотая середина», которая, по существу, представляет стихийно сложившийся оптимум. Именно в этом возрасте количество рабочих делится на две почти равные части: 51 % составляют рабочие моложе 35 лет и 49 % — старше 35. Такой возрастной раздел обеспечивает плавную смену поколений рабочих.

Выход за пределы трудоспособного возраста (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) одной возрастной группы по трудовым ресурсам в целом возмещается переходом другой

группы в новый возрастной интервал. При существующей структуре трудовых ресурсов смена поколений на обозримую перспективу будет осуществляться без особых затруднений.

Подобная ситуация характеризует большинство профессиональных групп рабочих. Однако по ряду профессиональных групп замена уходящих на пенсию в ближайшие 5 лет за счет последующих поколений будет связана с трудностями. Это касается рабочих железнодорожного транспорта, у которых дефицит баланса между возрастными группами рабочих старших возрастов составляет 13,8 %, а также коммунального хозяйства (8,5), разнорабочих (6,9), контролеров (6,7), швейников (4,0), строителей (5,0 %) и т. д.

О благоприятном формировании трудовых ресурсов свидетельствует прежде всего показатель численности молодежи в их составе. Этот показатель позволяет планирующим органам обоснованно прогнозировать развитие производительных сил в стране, создание новых производственных комплексов и освоение территорий.

Современная молодежь вступает в трудовую жизнь в условиях уменьшения численности входящих в рабочий возраст поколений, снижения их доли в общем населении страны. В этом убеждает соотношение удельного веса вступающих в молодежный возраст и выходящих из него. Так, на 100 человек, выбывающих из молодежного возраста, вступало в него в первой половине 70-х годов 181 человек, во второй половине 70-х годов — 143, в первой половине 80-х годов — 93 человека [84, 55].

Со сложностью технологии и организации современного производства связана необходимость квалифицированной помощи молодой смене со стороны старших поколений рабочих. Практика показывает, что профессиональное становление молодых тружеников происходит более эффективно при целенаправленном расширении сферы общения с кадровыми рабочими, при соприкосновении с их профессиональным, социальным и жизненным опытом. Но в работе с молодыми рабочими имеется еще много нерешенных проблем. На январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС указывалось на необходимость усиления внимания к трудовой, идейно-политической и нравственной закалке молодежи, быстрее и решительнее освобождаться от всего ненужного в работе с молодежью, прежде всего от назидательного тона и администрирования [84, 51].

В Южном экономическом районе растет численность молодых рабочих на судоремонтных заводах. Если в 1975 г. на предприятиях такого профиля рабочие до 30 лет составляли 28,8 %, то в 1986 г. — 32,3 %. В то же время доля рабочих старших возрастных групп (больше 40 лет) в коллективах рыбообрабатывающих предприятий составляет от 43,9 % до 61,1 %. Особенности сложившейся возрастной структуры трудовых коллективов (с

учетом существующих трудностей в обеспечении рабочими кадрами) заключают в себе возможность дальнейшего осложнения ситуации с трудовыми ресурсами. Например, средний возраст рабочих основного производства головного предприятия НПОРП «Севазрыбпром» (Бердянск) в 1985 г. составлял 48,2 года; удельный вес старшей возрастной группы (возраст больше 50 лет) в возрастной структуре рабочих основных профессий — 43,8 %. В недалекой перспективе следует ожидать резкого ускорения процесса сокращения «ядра» коллектива в связи с уходом на пенсию работников старшей возрастной группы, что, в свою очередь, повлечет за собой нарушение пропорций обусловленного производственными потребностями соотношения элементов социальной структуры трудовых ресурсов.

Особого внимания заслуживает проблема использования труда работников старших возрастных групп, имеющих богатый жизненный и профессиональный опыт, в том числе и тех, кто готовится к выходу на пенсию и значительной части пенсионеров, сохранивших способность к труду. Ориентация на широкое использование труда старших возрастных групп отражает не только потребности развивающегося производства, но и демографические процессы, характеризующие развитие общества на современном этапе. Так, в Одессе наблюдаются достаточно высокие темпы изменения соотношения между населением дотрудового и послетрудового возраста. Если в 1970 г. жители в возрасте 0—15 лет составляли 18,8 %, а в возрасте 55—60 лет и старше — 17,0 %, то в 1975 г. соответственно — 17,9 % и 17,5 %, в 1986 г. соответственно — 16,6 % и 18,4 %.

В Одесской области работает только 28,4 % пенсионеров по старости; инвалидов труда — 36,5 %; инвалидов Великой Отечественной войны — 36,7 %; пенсионеров-колхозников — 36,2 %. Многолетние данные подтверждают расчет, согласно которому в соответствии с ныне существующим законодательством о социальных и материальных условиях привлечения пенсионеров для работы в народном хозяйстве может быть использован труд каждого третьего пенсионера. Для Одесской области это равносильно использованию более 130 тыс. человек ежегодно, для страны в целом — около 18 млн человек.

Значительная часть работников с выходом на пенсию желает остаться трудиться на старых рабочих местах, но для многих из них требуется перераспределение в другие отрасли общественно-го хозяйства. Большие возможности для использования труда пенсионеров в Южном экономическом районе имеют отрасли обслуживания населения, особенно в сезон активного притока отдыхающих. Поэтому дальнейшее совершенствование организационных форм использования труда пенсионеров выступает как необходимое условие рационального использования трудовых ресурсов.

4. ЯДРО СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Анализ структуры движения трудовых ресурсов свидетельствует, что им (движением) охвачены все трудящиеся. Практически каждый человек за период своей трудовой деятельности несколько раз меняет квалификацию или место работы — на участке, в отделе, цехе, предприятии, отрасли, регионе; более редкими являются перемены места жительства и профессии.

Движение трудовых ресурсов характеризуется стремлением индивидов иметь в социальной структуре трудовых ресурсов (а следовательно, и в социальной структуре общества) более высокий социальный статус. Хотя на практике проявление этого свойства движения трудовых ресурсов содержит различные противоречия и отклонения (например, индивиды, получая более высокий социальный статус, часто вынуждены терять некоторые выгодные для них позиции и т. д.), в целом его можно характеризовать как общественную закономерность, обусловленную действием ряда объективных законов общественного развития.

Вследствие физических, духовных и экономических различий, существующих между людьми, возникают отличия в темпах и характере движения кадров, в результате чего социальная структура трудовых ресурсов принимает вид, указывающий на различия в социальном статусе как отдельных индивидов, находящихся в одной и той же социально-профессиональной группе, так и отдельных социально-профессиональных групп. Анализ данных социальной паспортизации трудовых ресурсов Одессы по среднему рангу показателей на первое место по развитию социальных признаков выдвигает группу наладчиков, за ними следуют строители-механизаторы, железнодорожники, полиграфисты, станочники, машинисты агрегатов, рыбаки, деревообрабочники, контролеры, сварщики, слесари, металлурги, швейники, электрики, водники, продавцы, строители, работники сферы услуг, работники стройиндустрии, шоферы и водители, химики, текстильщики, складские работники, пищевики и т. д. Данные ранжирования в целом соответствуют тем общим представлениям, которые бытуют в общественном сознании по поводу престижности социально-профессиональных групп.

Используя терминологию механики, можно сказать, что стремление индивидов и групп к более высокому социальному статусу придает движению трудовых ресурсов центростремительный характер, создавая тем самым в них своеобразное ядро, состав которого характеризуется высоким уровнем развития социальных признаков, в наивысшей степени соответствующих основным функциям трудовых ресурсов, и поэтому являющихся важнейшим элементом их социальной структуры.

Наряду с ядром трудовых ресурсов в их структуре должны формироваться и слои, располагающиеся вокруг ядра, и имеющие менее развитые, чем в составе ядра, социальные признаки. Все это позволяет утверждать о целесообразности использования в научных исследованиях еще одного подхода к анализу социальной структуры трудовых ресурсов (наряду с отраслевым и профессионально-групповым подходами).

Ядро трудовых ресурсов — абстракция, используемая нами для отражения определенной совокупности реальных свойств реальных индивидов, работающих на конкретных предприятиях и там, в свою очередь, составляющих ядро производственных коллективов. Поэтому, на наш взгляд, более наглядным исследование ядра и его роли в изменении социальной структуры трудовых ресурсов представляется на примере анализа производственного коллектива. Последний также может быть использован в качестве своеобразной модели, отражающей основные свойства и закономерности формирования, развития и воспроизводства трудовых ресурсов отрасли, региона, а в некотором смысле и народного хозяйства страны в целом.

На предприятии индивидуальными особенностями работников обуславливается различная роль каждого из них в производственном процессе. Она определяется многими показателями, но прежде всего объемом произведенной продукции и качеством труда, которые, в свою очередь, зависят от образования, квалификации, стажа работы по профессии и других социальных признаков работников. Поэтому есть все основания считать, что какая-то часть членов коллектива производит преимущественную долю продукции и выполняет другие работы, повышающие эффективность производства. В связи с этим предполагается, что в производственном коллективе существует группа работников, составляющая его ядро, в котором сосредоточивается основной потенциал, обеспечивающий функционирование коллектива.

Ядром часто может быть наиболее стабильная, наиболее квалифицированная часть трудового коллектива. Это возможно в том случае, когда группы рабочих с большим стажем производят основной объем продукции. Текучесть таких кадров для любого предприятия является нежелательной. Но если, скажем, основная масса рабочих, увольняющихся по собственному желанию, состоит из тех, кто имеет малый стаж работы и низкую квалификацию, тогда проблема текучести кадров для предприятия может быть острой только в случае дефицита неквалифицированной рабочей силы. Однако и в таком случае предприятие иногда может быть заинтересовано в большей подвижности этой части рабочих, так как возрастает вероятность прихода в состав ядра коллектива новых работников, для которых данное предприятие может оказаться наиболее подходящим. Услуги неквалифицированных рабочих, писал К. Маркс, «вследствие своей крайней

элементарности допускают быструю и постоянную смену лиц, занятых такими работами» [4, 432].

И в настоящее время в некоторых отраслях основной объем производимой продукции зависит от труда рабочих с низкой квалификацией. Практика показывает, что проблему текучести кадров порождает ситуация, когда увольняются в основном такие рабочие. При подобном положении ядро, очевидно, смещается в сторону кадров с низкой квалификацией и небольшим стажем работы, включая самых квалифицированных и стабильных, т. е. являющихся действительно носителями основных характеристик коллектива, обеспечивающих нормальное функционирование производственного процесса.

Таким образом, ядро производственного коллектива или трудовых ресурсов региона представляет та часть работников, у которой высоко развиты социальные признаки, соответствующие основной функции коллектива либо отраслям народного хозяйства региона. В ядре находит самое яркое выражение тенденция неуклонной интеграции социальной структуры трудовых ресурсов в связи с высокой развитостью отдельных структурных элементов у членов коллектива.

Теоретическое и практическое значение исследований ядра трудовых ресурсов состоит в получении научной информации об уровне их социального развития, ибо его составляют работники с высокоразвитыми социальными признаками. Следовательно, удельный вес ядра в составе коллектива предприятий или трудовых ресурсов региона может свидетельствовать об уровне эффективности использования трудовых ресурсов, об ожидаемом в связи с этим уровне эффективности производства. Согласно нашим исследованиям, в тех трудовых коллективах, где по условиям производства требуется использование высококвалифицированной рабочей силы, ядро коллектива составляет большую часть. А на предприятиях, где в основном производстве главную рабочую силу представляют рабочие средней или даже низкой квалификации, ядро коллектива составляет незначительная его часть, едва достигающая 10 % всего состава рабочих.

Ядро коллектива формируется из трудящихся, намеренных работать на предприятии постоянно, удовлетворенных в основных своих потребностях, имеющих перспективу роста на данном предприятии, активно участвующих в общественной жизни. Это наиболее устойчивые, переловые работники.

В экономической и социологической литературе уделяется мало внимания методической стороне исследования ядра отдельных производственных коллективов или же трудовых ресурсов в целом. В наших исследованиях применен свой подход к определению ядра, например, методы экспертной оценки.

Но выделение ядра производственного коллектива методом экспертной оценки оказалось трудоемкой процедурой, требующей

сложных и подчас тонких социологических и социально-психологических исследований, провести которые своими силами может далеко не каждое предприятие. В современных условиях интенсификации производства существует потребность в широкомасштабных исследованиях, — на большом количестве предприятий, с охватом огромных массивов людей. Это должны быть исследования, которые могут охватить производственный коллектив не только отдельного предприятия, но и отрасли, региона. Поэтому следует применять более доступные методы выделения ядра, соответствующие масштабам исследований, а также более эффективные методы сбора и обработки информации с применением ЭВМ. Важным требованием, предъявляемым к исследованиям ядра производственного коллектива, являются сравнимость и сопоставимость результатов по различным предприятиям, что возможно осуществить только при условии высокой организации научных работ в масштабах отрасли, района, города, региона. Для этого в наших исследованиях были использованы данные социальной паспортизации трудовых ресурсов отдельных отраслей народного хозяйства.

Основное, что дает социальная паспортизация трудовых ресурсов или, точнее, результаты математического анализа исходной социологической информации, — это возможность определения ядра производственных коллективов, а в последующем и трудовых ресурсов региона. В таком случае с помощью корреляционного анализа рассчитываются коэффициенты связи между признаками социального паспорта. Социальные показатели паспорта (индексы и коэффициенты связи одних параметров с совокупностью других) — основа для определения ядра производственного коллектива.

Создание аппарата количественных измерений — сложная логико-математическая задача. Ее решение позволит значительно повысить научную обоснованность планирования и управления, более точно определять производственные задачи и уровень их сложности, структурный состав производственных коллективов для эффективного решения производственных задач (сравнивать разные производственные коллективы, что касается их возможностей к труду, подводить итоги социалистического соревнования и т. д.).

Одна из ответственных задач — определение основных социальных признаков, характеризующих ядро производственного коллектива. Используя возможности корреляционного анализа, была составлена матрица коэффициентов связности признаков (коэффициент Крамера, T_{ab}), полученных в результате обработки социологической информации на ЭВМ.

При определении средней величины связности по коэффициентам Крамера первоначально были взяты все основные признаки,

общее количество которых достигало 30. В процессе анализа выяснилось, что средние общие коэффициенты связности некоторых признаков очень малы и не несут существенной нагрузки ни в формировании групп признаков, характеризующих ядро коллектива, ни в их содержательной интерпретации. Поэтому часть признаков из дальнейшего анализа была исключена. В конечном варианте в матрицу коэффициентов связности Крамера ($T_{об}$) вошло 14 признаков. Но задача состояла в выявлении такого минимума признаков, которые могли бы наиболее точно указать на принадлежность работника к ядру производственного коллектива.

Для решения задачи было принято первое условие, согласно которому ядро производственного коллектива определяет та группа социальных признаков, которая имеет наибольшую среднюю сумму коэффициентов связности признаков между собой. Составляющие признаки такой группы формировались исходя из величины коэффициентов их связности с базовым признаком, превышающей $T_{об, ср}$ последнего, т. е. во внимание принимались наиболее значительные связи признаков, в совокупности характеризующие принадлежность индивида к ядру коллектива.

Таким образом, группировка признаков свидетельствует (табл. 10), что самая большая средняя величина суммы коэффициентов связности признаков принадлежит группе 7, базовым признаком которой является стаж работы по профессии, а составляющими признаками — уровень квалификации — группа 5, стаж работы на данном предприятии — группа 8, общий стаж работы — группа 6. По условиям решаемой задачи только все указанные признаки вместе могут наиболее полно характеризовать принадлежность индивидов к ядру производственного коллектива.

Второе условие задачи состояло в том, что к ядру могут принадлежать индивиды, которые по признакам, указанным в группе 7, имеют высокую и высшую степень принадлежности. Иными словами, те, которые имеют одновременно общий стаж работы, стаж работы по профессии и стаж работы на данном предприятии не менее 10 лет, а также III — VI квалификационные разряды.

Состав ядра производственного коллектива был определен с помощью ЭВМ. Объектом экспериментального исследования выступал коллектив завода «Эпсилон», типичное по своей социальной структуре одесское предприятие, расположенное в центральной части города. В соответствии с указанными условиями ядро коллектива данного предприятия составило 8,3 % рабочих общей их численности. Эта величина полностью соответствует сделанному ранее выводу. На предприятии «Эпсилон» в силу характера производства рабочие имеют преимущественно низкую и среднюю квалификацию, в большинстве своем непродолжитель-

Таблица 10.

Группировка социальных признаков по связности с базовым признаком

Номер признака	Базовые признаки групп	$T_{\text{об.ср. базового признака}}$	Номера составляющих признаков	$T_{\text{об.ср. базового признака}}$	$T_{\text{об.ср. и его средня}}$
1	Участие в общественной работе	0,2080	2 11 13	0,3264 0,2087 0,1985	0,7336 0,2668
2	Участие в рационализаторстве	0,2119	1 13	0,3264 0,2323	0,5587 0,2793
3	Уровень образования	0,2142	5 6 9	0,2561 0,2560 0,2159	0,7280 0,2427
4	Качество труда	0,1839	11	0,2239	0,2239
5	Уровень квалификации	0,2461	3 6 7 13	0,2561 0,2949 0,4156 0,2760	1,2426 0,3107
6	Стаж работы по профессии	0,2507	5 6 8	0,4156 0,3869 0,3522	1,1547 0,3849
7	Общий стаж работы	0,2496	3 5 7 8 11	0,2560 0,2949 0,3869 0,2771 0,2505	1,4654 0,2931
8	Стаж работы на предприятии	0,2213	6 7 11	0,2771 0,3522 0,2986	0,9279 0,3093
9	Состояние здоровья	0,1940	3 5	0,2159 0,2063	0,4222 0,2111
10	Условия труда	0,1452	—	—	—
11	Соцсоревнование	0,2327	6 7 8	0,2505 0,2429 0,2986	0,7920 0,2640
12	Доход на 1 человека в семье	0,1606	—	—	—
13	Уровень заработной платы	0,2110	2 5	0,2323 0,2760	0,5083 0,2541
14	Приходится жилищной площади на 1 человека	0,1506	—	—	—

ный стаж работы. Изучение полученных данных показало, что по возрасту состав ядра коллектива несколько старше, чем всего коллектива завода. Особенно мало в него входит молодежи (7,8%). В составе ядра в 2 раза больше мужчин, чем в составе всех рабочих на предприятии. Это обстоятельство определяется

в основном квалификационными признаками мужчин, большая часть которых имеет III — VI тарифные разряды.

Исследования свидетельствуют о профессионально-квалификационном преимуществе ядра производственного коллектива. Только общее и профессионально-техническое образование ядра несколько ниже, чем у всех рабочих коллектива. Видимо, это определяется возрастным составом сравниваемых групп, что сказывается и на уровне образования. Среди всех членов коллектива 52,6 % имеют полное среднее, среднее специальное и высшее образование, тогда как среди рабочих ядра только 35,3 %. По сравнению со всеми рабочими предприятия в силу возрастных особенностей в ядре коллектива меньше рабочих, имеющих профессионально-техническое образование. У них также несколько меньше доход, чем у всего коллектива рабочих, но зато значительно лучше жилищно-бытовые условия.

Таким образом, ядро производственного коллектива составляет наиболее зрелая в профессионально-квалификационном и демографическом отношении группа рабочих. Она наиболее устойчива по общему стажу работы, стажу работы по данной профессии и стажу работы на данном предприятии.

Представленные характеристики имеют погрешность, обусловленную техническими ограничениями обработки социологической информации. Суть ее состоит в том, что в массиве данных, который назван нами «Весь коллектив», совмещены социальные показатели рабочих, как не входящих в ядро производственного коллектива, так и составляющих его. Если бы сравнение шло по принципу «Ядро коллектива» — «Остальной коллектив», то глубина дифференциации между сравниваемыми массивами по всем социальным показателям была бы значительно большей. В последующих исследованиях необходимо учесть указанный недостаток.

Вместе с тем представленная социальная характеристика ядра коллектива с полным основанием может считаться его прогнозной моделью, ибо она показывает, каким данный коллектив будет в будущем, что может быть основой для планирования его социального развития. Представленные данные убеждают, что в практических мероприятиях социального плана должно быть уделено особое внимание работе с женщинами, молодежью; профессиональной и квалификационной подготовке рабочих, повышению уровня устойчивости кадров на предприятии, развитию рационализаторского творчества и общественной активности трудящихся. Следует особо изучить вопросы материального и бытового стимулирования работников с целью повышения уровня заинтересованности всего коллектива в их продвижении в состав ядра.

ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ДЕНЕЖНЫЙ ДОХОД

Положение отдельных социально-профессиональных групп в социальной структуре трудовых ресурсов в основном определяется ролью каждой из них в общественном производстве, местом в общественной организации труда, значимостью в научно-техническом и социально-экономическом прогрессе. Такие факторы развития социальной структуры трудовых ресурсов, как научно-технический прогресс, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы и др. являются определяющими с точки зрения роли отдельных групп работников в производственном процессе и их места в социальной структуре трудовых ресурсов. На формирование социальной структуры трудовых ресурсов оказывают воздействие также факторы распределения материальных благ, которые, по сути, выступают факторами воспроизводства трудовых ресурсов.

Путем распределения материальных и духовных благ социалистическое общество обеспечивает, с одной стороны, наиболее полное удовлетворение потребностей трудящихся, а с другой — дифференциацию в удовлетворении этих потребностей в зависимости от трудового вклада каждого работника в общественное производство. Противоречивость данного экономического явления при социализме имеет относительный характер, поскольку при этом достигается одна и та же конечная цель — наиболее полное удовлетворение потребностей всех членов общества и его социально-экономический прогресс. Это неантагонистическое противоречие устраняется путем установления оптимального соотношения между минимальными размерами доходов, обеспечивающими необходимые условия для воспроизводства трудовых ресурсов, и путем дифференциации основной части денежных доходов в зависимости от их места и роли в общественном производстве, от количества и качества труда.

Основная форма распределения по труду — заработная плата, которая представляет собой выраженную в деньгах долю труда рабочих и служащих в национальном доходе, составляющую основную часть необходимого фонда жизненных средств и распределяемую в соответствии с трудовым вкладом работников в

общественное производство. Заработная плата — главный источник повышения благосостояния членов социалистического общества, она составляет $\frac{3}{4}$ всех доходов населения. В сочетании с общественными фондами потребления заработная плата служит целям удовлетворения постоянно растущих потребностей трудящихся, воспроизводства трудовых ресурсов и создания материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, а в конечном счете и важнейшим стимулом улучшения трудовой деятельности человека.

Таким образом, необходимо повышение роли заработной платы как фактора роста производительности труда, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции и снижения ее себестоимости, как фактора социального воспроизводства трудовых ресурсов путем ее влияния на повышение уровня квалификации, образования, рационального использования рабочей силы и т. д. В настоящее время заработная плата трудящихся неуклонно возрастает. Если в 1975 г. среднемесячная денежная заработная плата рабочих и служащих страны составляла 145,8 руб., то в 1985 г. — 190,6 руб. Среднемесячная заработная плата рабочих и служащих с добавлением выплат и льгот из общественных фондов потребления в 1985 г. составила более 268 руб. [83, 196]. Для дальнейшего повышения заработной платы и совершенствования системы ее организации большое значение имеет принятое в сентябре 1986 г. постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О совершенствовании организации заработной платы и введение новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства».

Несмотря на принимаемые меры, в уровне зарплаты особенно ощущаются и, видимо, еще долго будут ощущаться региональные, отраслевые и другие различия. Они выступают как фактор, компенсирующий неблагоприятные условия жизни и работы в различных регионах и отраслях производства, а также фактор, стимулирующий высокопроизводительный и высококачественный труд. Необходимо «постоянно совершенствовать систему заработной платы с тем, — отмечается в новой редакции Программы КПСС, — чтобы она в полной мере учитывала его условия и результаты, стимулировала повышение квалификации работников, производительности труда, качества продукции, рациональное использование и экономию всех видов ресурсов. Именно на этой основе должны расти заработок и уровень жизни трудящихся» [15, 152]. Следует учитывать также региональные различия в оплате труда, которые обусловлены отраслевой структурой производства. Даже в пределах одной области существуют заметные различия в среднемесячной денежной заработной плате рабочих и служащих, которая в городах Крымской области в 1983 г., например, составляла: в Керчи — 177,6 руб.; Севасто-

ле — 174,0; Симферополе — 166,2; Феодосии — 162,8; Ялте — 149,7; Евпатории — 147,6; Алуште — 144,8 руб.

Среди отраслей материального производства страны первое место по уровню заработной платы на протяжении многих лет занимает строительство. В этой отрасли зарплата на 20 % больше, чем в среднем по народному хозяйству. В народном хозяйстве Украинской ССР в строительстве и промышленности заработная плата почти одинаковая. В Крымской и Одесской областях по уровню зарплаты к строительству приравнивается транспорт. В 1985 г. в Крымской области заработная плата в строительстве, на транспорте и в промышленности была выше среднеобластной.

Существует разница в оплате труда работников одинаковой квалификации, но занятых в различных отраслях промышленности. Средняя заработная плата выше в тех отраслях, которые определяют развитие технического прогресса, темпы и пропорции расширенного воспроизводства в народном хозяйстве. К таким отраслям относятся черная и цветная металлургия, химическая и добывающая промышленность.

Социалистическое плановое хозяйство способно обеспечить повышение заработной платы именно на наиболее ответственных участках производства, которые определяет социально-экономическая ситуация. Этим объясняется повышение заработной платы работникам сельского хозяйства, топливно-энергетической промышленности, учителям и т. д.

С точки зрения формирования трудовых ресурсов по отдельным профессиям огромное значение имеет повышение престижности профессий с помощью более высокой заработной платы. Это касается прежде всего работников водного и автомобильного транспорта, рабочих и инженерно-технических работников в строительстве, топливной и энергетической промышленности, черной металлургии, машиностроении, механизаторов в сельском хозяйстве и др.

Уровень заработной платы рабочих и служащих зависит от многих факторов, воздействующих в первую очередь на общественное разделение труда между работниками, различающимися по полу, возрасту, образованию, квалификации, стажу работы и т. д. Большинство работающих в отраслях легкой, пищевой и химической промышленности, торговли, во многих отраслях сферы бытового и коммунального обслуживания составляют женщины. В то же время в этих отраслях и самая низкая заработная плата. В составе трудовых ресурсов наблюдаются существенные различия в ее уровне у мужчин и женщин. Средняя заработная плата женщин составляет 78,9 % средней заработной платы мужчин.

Значительная дифференциация существует в уровне заработной платы рабочих и служащих по возрастным показателям. Согласно нашим данным, самая высокая заработная плата у

рабочих приходится на возрастной интервал 35—39 лет, а у служащих — 50—54 года. Заработную плату свыше 170 руб. получают соответственно 43,4 и 49,5 %.

Ликвидация уравниловки, последовательное соблюдение социалистического принципа распределения в соответствии с количеством и качеством затраченного труда направлены на совершенствование системы организации заработной платы. В то же время незначительное различие в уровне заработной платы между молодыми и зрелыми рабочими, а среди последних абсолютное большинство составляют семейные, имеющие детей, может быть основанием для роста такой прослойки молодых рабочих, для которой «цель жизни свелась к материальному благополучию, к наживе любыми способами» [17, 12].

Возрастно-половые факторы и стаж работы, непосредственно влияющие на показатели социальной структуры трудовых ресурсов, в том числе и на заработную плату, мы относим к факторам пассивного действия. Факторами активного действия выступают образование и квалификация работников. Вопреки ожиданиям исследователей, в действительности такой активный фактор, как уровень образования, оказался очень слабо связанным с уровнем заработной платы. Такое положение можно объяснить тем, что высокообразованные рабочие заняты более сложным и содержательным трудом, совмещающим элементы физического и умственного труда. Это, как правило, высококвалифицированные рабочие. Однако система материального стимулирования труда рабочих на предприятиях еще недостаточно различает квалифицированный и неквалифицированный труд.

Что касается взаимозависимости между образованием и заработной платой инженерно-технических работников и служащих, то здесь наблюдается следующее. На предприятиях ключевые позиции в инженерно-техническом труде принадлежат специалистам, имеющим высшее и среднее специальное образование. Этому соответствует и распределение инженерно-технических работников и служащих по уровню заработной платы. У инженерно-технических работников и служащих, имеющих высшее образование, индекс заработной платы равен 0,87, имеющих среднее специальное образование — 0,75, общее среднее — 0,65, начальное — 0,61. Разница между самым высоким и самым низким показателем составляет 0,26, что свидетельствует о существенном значении соответствующей оплаты высококвалифицированного труда, требующего специальной подготовки в вузах и техникумах.

Незначительна также связь между образованием и заработной платой работников в непроизводственной сфере. Здесь, например, доля лиц, имеющих высшее образование и заработную плату более 170 руб., составляет 30,4 % общего числа занятых (в основном руководящие и инженерно-технические работники); на долю лиц со средним специальным образованием приходится 16,7,

с общим средним — 8,3, с начальным — 23,7 %. Следовательно, в сфере услуг существует возможность получать сравнительно большую заработную плату независимо от уровня специальной подготовки, что говорит о наличии большого числа работников, которые могут оказаться на предприятиях сферы обслуживания случайно.

Тесная связь существует между заработной платой и квалификацией. Она является активным фактором всестороннего действия. По данным наших исследований, заработная плата рабочих низкой квалификации характеризуется индексом, равном 0,71, средней — 0,82, высшей квалификации — 0,92. При этом заработную плату свыше 170 руб. имели 13,0 % низкоквалифицированных рабочих, 31,3 % рабочих средней квалификации и 54,7 % рабочих высшей квалификации, что было бы более закономерным, если бы удалось усилить зависимость между уровнем образования и квалификацией, образованием и заработной платой. Это проблема, требующая разработки специальных мероприятий в области социального планирования.

Уровень и темпы роста заработной платы определяются в основном уровнем и темпами роста производительности труда. Только опережающие темпы роста производительности общественного труда по сравнению с темпами роста заработной платы обеспечивают соблюдение оптимальных пропорций между потреблением и накоплением в национальном доходе, ускоренные темпы расширенного воспроизводства и неуклонное повышение уровня жизни народа. Поскольку производительность общественного труда определяется исходя из произведенного национального дохода, а ресурсы на заработную плату непосредственно зависят от массы использованного национального дохода, уменьшение различий между ними создает предпосылки для большего сближения темпов роста заработной платы и реальных доходов на душу населения с темпами прироста производительности общественного труда.

Наши исследования различных социально-профессиональных групп в отраслях народного хозяйства Южного экономического района позволяют предположить, что их место и роль в социальной структуре трудовых ресурсов определяются не только реальным положением в системе общественного производства и общественной организации труда, но и уровнем, способом получения денежных доходов и возможностями их реализации для удовлетворения материальных и духовных потребностей с целью социального воспроизводства и развития ресурсного потенциала. В связи с этим рассмотрение денежных доходов населения в качестве одного из элементов социальной структуры трудовых ресурсов имеет, на наш взгляд, достаточно веские основания. Не вызывает возражений тот факт, что главенствующую роль в социальном воспроизводстве трудовых ресурсов играет заработная плата. Ее

многофункциональная роль реально проявляется во многих сторонах жизнедеятельности работников.

На современном этапе развития социалистическое общество, стимулируя труд с помощью заработной платы, учитывает только индивидуальные затраты труда в соответствии с принципом социализма «от каждого — по способностям, каждому — по труду». Поэтому в заработной плате невозможно учесть все социально-бытовые условия, прямо или косвенно влияющие на процессы социального воспроизводства трудовых ресурсов. Естественным является то, что при одинаковом уровне заработной платы положение работников в социальной структуре трудовых ресурсов может оказаться различным. Ликвидировать его еще не представляется возможным. «Один рабочий женат, другой нет, у одного больше детей, у другого меньше и так далее», — отмечал К. Маркс. — При равном труде и, следовательно, при равном участии в общественном потребительском фонде один получает на самом деле больше, чем другой, окажется богаче другого и тому подобное» [6, 19]. На это же указывал и В. И. Ленин, критикуя попытки буржуазной либеральной науки извратить сущность равенства при социализме. «Под равенством, — писал он, — социал-демократы в области политической разумеют равноправие, а в области экономической... уничтожение классов. Об установлении же человеческого равенства в смысле равенства сил и способностей (телесных и душевных) социалисты и не помышляют» [11, 362]. Таким образом, и в социалистическом обществе перед одними людьми могут быть раскрыты перспективы более благоприятные в использовании материальных и духовных благ для личного развития и получения на этой основе более высокого социального статуса (места в социальной структуре общества), а перед другими менее благоприятные. Это, кстати, касается как тех, кто имеет, допустим, больше детей, так и их детей, которые не могут получить равного количества благ по сравнению с детьми в малодетных семьях при всех прочих равных возможностях.

Все это позволяет утверждать: различия между людьми в получении душевых доходов останутся еще длительное время, что объясняется и различиями в семейном положении. Так, согласно данным социальной паспортизации, индекс среднедушевого дохода у семейных рабочих равен 0,66, а у несемейных — 0,79; у инженерно-технических работников и служащих соответственно — 0,76 и 0,72. Здесь существенную роль играет количество детей и иждивенцев, которых в семьях рабочих больше, чем в семьях инженерно-технических работников и служащих. Оказывает также влияние и то, что вторые члены в семьях инженерно-технических работников и служащих, как правило, более высокооплачиваемые, чем вторые члены семей рабочих. В связи с этим при анализе социальной структуры трудовых ресурсов многие

социологи считают денежный доход более важным и более емким показателем, чем заработная плата. Мы разделяем точку зрения А. Г. Здравомыслова, который считает, что непосредственным носителем материальных и духовных потребностей выступает не столько отдельный индивид или сумма индивидов, сколько семья. Исследования показали, что размер среднего заработка у уволившихся с выездом и без выезда почти одинаков и существенно отличается только от среднего заработка работающих. Однако при более близком рассмотрении оказывается, что дело не столько в размере заработка, сколько в общем семейном доходе. Последний у мигрантов в 1,6 раза ниже, чем у просто меняющих место работы [42, 78].

Определенная зависимость существует между размером дохода и возрастными характеристиками трудящихся, что связано со временем обзаведения семьей, рождением детей и последующим участием обоих супругов в общественно полезном труде. Влияние возрастных особенностей на уровень доходов у рабочих, инженерно-технических работников и служащих имеет определенные различия. Они вызваны в основном разным уровнем заработной платы у молодых рабочих, инженерно-технических работников и служащих, а также разным количеством иждивенцев средних и более старших возрастов. Минимум доходов как в первых, так и во вторых группах приходится на возрастной интервал 30—34 года.

У рабочих практически отсутствует существующая связь между денежным доходом и уровнем образования, учебой в вузах, техникумах и школах рабочей молодежи, участием в общественной работе, качеством труда. У инженерно-технических работников и служащих эта связь очевиднее: чем выше уровень образования, тем более высокий доход и тем выше активность участия в общественной работе. Видно, здесь оказывает влияние зависимость уровня образования и общественной активности от занимаемых должностей. В решении вопросов дальнейшего повышения социальной активности различных социально-профессиональных групп все это может также иметь определенное значение в качестве основы для более рационального распределения заработной платы и общественных фондов потребления.

Показатель «денежный доход» с большей или меньшей точностью может характеризовать жизненный уровень трудящихся, формирующих общности от первичного производственного коллектива до страны в целом. О характере тенденций развития душевых денежных доходов в социальной структуре трудовых ресурсов свидетельствует сравнение социально-профессиональных групп:

Социально-профессиональные группы	Индекс	Социально-профессиональные группы	Индекс
Рыбаки	0,81	Химики	0,64
Станочники	0,71	Металлурги	0,63

Швейники	0,71	Слесари	0,62
Рабочие стройиндустрии	0,71	Пищевики	0,62
Водники	0,70	Машинисты агрегатов	0,61
Текстильщики	0,69	Шоферы, водители	0,61
Строители	0,69	Рабочие торговли	0,61
Полиграфисты	0,68	Железнодорожники	0,60
Сварщики	0,68	Контролеры	0,58
Деревообрабатывающие	0,67	Разнорабочие	0,57
Электрики	0,66	Рабочие коммунального хозяйства	0,56
Наладчики	0,65	Складские рабочие	0,55
Строители-механизаторы	0,65	Рабочие общественного питания	0,52
Рабочие предприятий бытового обслуживания	0,65		

Если не принимать во внимание социально-профессиональную группу рыбаков (моряки-рыбопромысловики и моряки-обработчики, большинство из которых устраивается на работу с целью как можно быстрее заработать большую сумму денег, а из-за тяжелых условий труда, как правило, не на продолжительное время), то все другие разделяются на три примерно равные группы: первая — со 2 по 13 место, вторая — с 14 по 20, третья — с 21 по 27 место. Основой их формирования являются: большой процент молодежи до 20 лет в первой группе (например, 21,1 % среди швейников, 24,2 % среди водников и т. д.); относительно невысокое значение соотношения «самый низкий и самый высокий доход» в первой группе и, наоборот, высокое — во второй и особенно высокое — в третьей группе. Отношение «самый высокий и самый низкий доход» составляет: 0,77 — у станочников, 0,51 — у рабочих стройиндустрии, 0,80 — у водников и т. д. и, наоборот, 12,56 — у рабочих общественного питания, 8,95 — у складских рабочих и т. д.

Названные показатели отражают только в общем внутриклассовую дифференциацию по величине денежного дохода. Если же отойти от укрупнений профессий в социально-профессиональных группах, то, сохраняя целостную картину, внутриклассовая дифференциация будет иметь несколько иной вид. В качестве примера рассмотрим по профессиям, группу рабочих предприятий бытового обслуживания:

Профессии	Индекс	Профессии	Индекс
Слесари-ремонтники	0,86	Швеи	0,67
Закройщики	0,81	Парикмахеры, маникюрши	0,61
Прачки, гладильщицы	0,70	Ремонтники обуви	0,58

Таким образом, дифференциация внутри социально-профессиональной группы по величине денежного дохода очень большая: от 0,86 — (слесарь-ремонтник) до 0,58 (ремонтник обуви). Кроме того, индекс дохода слесарей рембыттехники является самым

высоким индексом дохода среди рабочих всех профессий при наличии наименьшего соотношения численности работников с минимальным и максимальным доходом. Высоки также показатели у закройщиков ателье индивидуального пошива.

2. ЖИЛИЩНО-БЫТОВАЯ СФЕРА ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Одно из важных значений в социальной структуре трудовых ресурсов, характеризующих уровень развития и условия их социального и физического воспроизводства, имеет жилищно-бытовая сфера. Ее состояние свидетельствует о возможности трудящихся воспроизводить свои физические и духовные способности, удовлетворять материальные и культурные потребности, вести в соответствии с ними образ жизни во вне рабочее время. Практически это основной элемент комплекса обеспечения благоприятных условий жизнедеятельности человека, влияющий на образ жизни людей, на их взаимоотношения, на способность и желание трудиться [33; 34; 55]. Каждая советская семья к 2000 г., говорится в новой редакции Программы КПСС, будет иметь благоустроенную квартиру или индивидуальный дом. Для решения этой грандиозной задачи, отмечалось на январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС, изыскивали дополнительные резервы, необходимые для наращивания темпов сооружения жилья и улучшения его качества; направляется дополнительно 10 % производственных капитальных вложений [17, 18].

Согласно данным социальной паспортизации трудовых ресурсов, в Одессе индекс обеспеченности жилплощадью у рабочих составляет 0,74, у инженерно-технических работников и служащих — 0,78, в том числе в производственном объединении «Стройдрифт» — 0,73; на судоремонтных заводах — 0,61; на заводе «Промсвязь» — 0,76; в производственном объединении «Электронмаш» — 0,67. Различная обеспеченность жильем определяется в основном случайными факторами.

Главными в обеспечении трудящихся жильем являются социально-демографические и социально-экономические факторы. В этом убеждают данные табл. 11.

Если сравнить табл. 13 с табл. 11, то оказывается, что социально-профессиональные группы, имеющие самый низкий индекс зарплаты (в данном случае рабочие торговли), занимают первые места по среднему рангу обеспеченности жильем. И наоборот, рыбакам и другим социально-профессиональным группам, имеющим высокий индекс зарплаты, принадлежат последние места в обеспеченности жильем. Здесь особо подчеркивается компенсационная функция заработной платы — универсального средства повышения уровня благосостояния трудящихся. Но эта ее роль ограничена двумя-тремя профессиями, связанными условиями

постоянной работы. Определенное значение имеют региональные особенности профессий, работники которых традиционно, из поколения в поколение трудились в одной и той же сфере производства и обслуживания, а поэтому смогли за счет своих предприятий и других источников улучшить жилищные условия.

Данные табл. 12 могут служить основой для разработки практических мероприятий по повышению жизненного уровня социально-профессиональных групп сферы быта и рабочих, связанных с морским промыслом. Обе группы трудовых ресурсов играют большую роль в специфических функциях Южного экономического района. Зависимость между заработной платой и жилищными условиями в этой группе является минимальной, что свидетельствует о действенности конституционных прав советского гражданина на жилищное обеспечение.

Несколько выделяется из общего ряда доход рабочих, проживающих в общежитиях. В основном это молодые одинокие рабочие. Если величина зарплаты практически не оказывает влияния

Таблица 11

Распределение социально-профессиональных групп в зависимости от жилищных условий

Социально-профессиональная группа	Средний ранг	Социально-профессиональная группа	Средний ранг
Контролеры	3,33	Металлурги	14,67
Рабочие торговли	3,33	Шоферы, водители	15,00
Железнодорожники	4,00	Слесари	14,33
Наладчики	4,33	Химики	15,78
Полиграфисты	5,00	Рабочие коммунального хозяйства	17,00
Рабочие службы быта	5,33	Электрики	17,67
Рабочие общественного питания	6,67	Строители	18,00
Машинисты агрегатов	7,67	Текстильщики	19,33
Швейники	8,67	Рабочие стройиндустрии	19,67
Складские рабочие	10,33	Сварщики	20,00
Строители-механизаторы	10,66	Пищевики	20,67
Деревообработчики	11,33	Водники	23,67
Разнорабочие	13,67	Рыбаки	25,33
Станочники	14,00		

Таблица 12

Распределение рабочих по материально-бытовым признакам, индекс

Группы	Уровень зарплаты	Уровень дохода	Тип жилья	Коммунальные удобства	Обеспеченность жильем одного человека
Рабочие торговли	0,57	0,54	0,83	0,65	0,78
Рыбаки	0,91	0,81	0,66	0,39	0,70
Рабочие всех социально-профессиональных групп	0,78	0,64	0,73	0,55	0,74

на наличие и качество жилья, то жилищные условия оказывают заметное влияние на доходы рабочих и структуру их использования. Значительная часть доходов трудящихся, снимающих жилплощадь, идет на ее оплату, а у тех, кто имеет собственное жилье — на его содержание. Это обстоятельство должно быть основой широкого строительства общежитий и молодежных жилищных комплексов.

Важное условие обеспечения жильем — семейное положение трудящихся, в том числе и наличие детей. Так, по нашим исследованиям, индекс обеспеченности семейных и несемейных рабочих равен соответственно 0,81 и 0,60, а инженерно-технических работников соответственно — 0,85 и 0,76. Индекс обеспеченности жильем у рабочих, не имеющих детей, равен 0,62, у служащих — 0,75; у рабочих, имеющих одного ребенка — 0,73, у служащих — 0,83; имеющих двух детей соответственно — 0,93 и 0,90; трех и более детей соответственно — 0,85 и 0,90.

Закономерной является связь, существующая между обеспеченностью жильем и стажем работы на данном предприятии, в данной организации. Некоторое отклонение от общей тенденции, очевидно, объясняется образованием молодых семей, что соответственно ведет к ухудшению имеющихся жилищных условий.

Но все частные показатели уровня благосостояния народа не могут дать целостного представления о действительных социально-экономических различиях социально-профессиональных групп в их возможностях реализации практических мер по снижению этих различий. По нашему мнению, целостное представление об уровне благосостояния народа может дать только совокупный, интегральный показатель, учитывающий все особенности основных компонентов уровня жизни трудящихся. В связи с тем что такой показатель еще не разработан, мы воспользовались возможностью определения среднего общего индекса уровня жизни. Такой индекс учитывает частные индексы, в том числе индекс заработной платы, других доходов, обеспеченность жилой площадью каждого члена семьи, тип жилья, жилищные и коммунальные удобства.

Приведенные в табл. 13 данные отражают не фактический уровень жизни рабочих отдельных социально-профессиональных групп. Они получены в процессе социологических исследований и представляют собой минимальный уровень. Поэтому допустимо предположение, что фактический уровень жизни, даже без учета фондов общественного потребления, по многим социально-профессиональным группам значительно выше. В качестве эмпирического индикатора для проверки данного предположения может выступать наиболее дорогостоящее средство передвижения, предмет личного пользования — собственный автомобиль. По нашим данным, 5,5 % рабочих имеют личный (семейный) автотранспорт. Но этот средний показатель дифференцирован по социально-про-

Таблица 13.

Распределение социально-профессиональных групп рабочих по среднему индексу уровня жизни

Социально-профессиональные группы	Средний индекс	Социально-профессиональные группы	Средний индекс
Наладчики	0,76	Водники	0,68
Железнодорожники	0,75	Рабочие стройиндустрии	0,67
Строители-механизаторы	0,73	Продавцы	0,67
Станочники	0,72	Химики	0,66
Полиграфисты	0,72	Разнорабочие	0,66
Машинисты агрегатов	0,72	Шоферы, водители	0,66
Металлурги	0,71	Рабочие службы быта	0,66
Деревообработчики	0,71	Складские рабочие	0,65
Швейники	0,70	Рабочие коммунального хозяйства	0,64
Контролеры	0,70	Пищевики	0,63
Сварщики	0,69	Рабочие общественного питания	0,60
Электрики	0,69		
Слесари	0,69		
Текстильщики	0,69		
Рыбаки	0,69		
Строители	0,69		

фессиональным группам. Например, текстильщики имеют в личном распоряжении в 9 раз меньше автомобилей, чем водники, рыбаки и рабочие коммунального хозяйства, в 14 раз меньше, чем рабочие, занятые в торговле, и т. д.

Существующий уровень жизни трудящихся в целом является благоприятной основой для социального и физического воспроизводства трудовых ресурсов. Предпринимаемые меры по совершенствованию системы заработной платы, ускорению решения жилищной проблемы, созданию условий для повышения культурного уровня трудящихся как в общегосударственном, так и в отраслевом и региональном масштабах способствуют дальнейшему улучшению условий социального воспроизводства и рационального использования трудовых ресурсов.

ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1. ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Одно из звеньев системы управления социально-экономическим развитием советского общества — планирование. К преимуществам, заложенным в нем, относится единство планов экономического и социального развития. Но, как отмечалось на январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС, в планировании накапливались серьезные деформации. Объясняется это тем, что часто авторитет плана подрывался субъективистскими подходами, несбалансированностью и нестабильностью, обилием решений отраслевого и регионального характера, принимаемых помимо плана и зачастую без учета реальных возможностей: «Получилось так, что огромные преимущества социалистической системы хозяйствования, и прежде всего ее плановость, использовались неэффективно» [17, 10].

В условиях социализма социальное планирование в комплексе с планированием развития экономики охватывает все сферы и отрасли народного хозяйства и имеет несколько уровней, построенных в соответствии с масштабом и спецификой планируемых объектов и сложившейся системой общественного разделения труда: социальное планирование развития производственного коллектива (цеха, предприятия, объединения), административно-го района, города, области, отрасли, республики, страны. План может быть эффективным только в том случае, если все его составляющие будут обеспечивать выполнение поставленных задач.

В социальных планах, составленных по методикам, разработанным в Одесском отделении Института экономики АН УССР, значительное внимание уделяется задачам развития социальной структуры трудовых ресурсов как в производственных коллективах, так и в региональных образованиях. При их решении предусмотрено использование различных путей. В рамках планов развитие социальной структуры трудовых ресурсов осуществляется посредством улучшения их социальных показателей. Динамика последних отражается в различных разделах плана: «Изменение социально-профессиональной структуры коллектива и культурно-технического уровня работников», «Улучшение условий

труда и охраны здоровья трудящихся», «Повышение материального уровня жизни работников», «Коммунистическое воспитание и развитие социальных отношений», «Повышение устойчивости кадров на предприятии» и др.

В ходе практического решения задач, связанных с совершенствованием управления трудовыми ресурсами, в Южном экономическом районе создана система социального планирования «предприятие — город — отрасль», в которой в качестве важнейших целевых функций определены задачи развития социальной структуры трудовых ресурсов. В плане экономического и социального развития Одессы на двенадцатую пятилетку раздел «Население и трудовые ресурсы» является центральным. В соответствии с задачами повышения уровня рационального использования трудовых ресурсов, эффективного их формирования и социального воспроизводства в плане представлен комплекс мероприятий, выполнение которых окажет значительное влияние на развитие социальной структуры трудовых ресурсов. Об этом свидетельствует прямая и косвенная связь раздела «Население и трудовые ресурсы» с разделами, в которых рассматриваются вопросы развития жилищного и коммунального хозяйства, внутригородского транспорта; развития науки и внедрения ее достижений в народное хозяйство и др. Научная обоснованность и направленность планов экономического и социального развития базируется на предварительно проведенном прогнозировании, в задачу которого входит изучение возможных альтернатив развития отдельных элементов структуры (пол, возраст, образование, профессии и др.) и их соотношений, а также существующих ограничений и проблем, возникающих в процессе достижения цели развития социальной структуры. Прогноз выступает средством углубления научных знаний и, таким образом, способствует выработке оптимальных плановых решений на всех этапах планирования, а также при переходе к программируемому развитию, представляющему собой целевые комплексные программы.

Прогнозирование выражается в построении ряда моделей: исходных и прогнозных нормативного и поискового характера. Назначение исходных моделей — получение информации об основных элементах социальной структуры и их связях. Социальные паспорта предприятий, районов, города представляют собой один из типов исходных моделей, предназначенных для получения базовой оценки современного состояния социальной структуры трудовых ресурсов в исследуемом разрезе.

В качестве источников информации, участвующих в формировании исходных моделей, используются также планы экономического и социального развития предприятий, отраслей, городов; отчеты предприятий; аттестационные карточки работников и рабочих мест; отчетные и плановые балансы трудовых ресурсов в разрезе отраслей и областей региона; планы по труду мицис-

терств и ведомств; данные выборочных исследований; материалы опроса экспертов (индивидуальные экспертные оценки); материалы государственной и региональной статистики, переписи населения.

В отличие от исходных, ориентированных на текущую и ретроспективную информацию, цель прогнозных моделей — получение информации о состоянии социальной структуры трудовых ресурсов, отдельных ее объектов и элементов в будущем. Исходные и особенно прогнозные модели строятся с учетом характеристик так называемого прогнозного фона, описывающего внешнюю среду, в той или иной степени влияющую на процессы функционирования и развития социальной структуры трудовых ресурсов. Прогнозный фон формируется под влиянием следующих сфер: политической, демографической, экономической, научно-технической, а также под влиянием систем образования и здравоохранения, образа жизни, экологических показателей естественной и искусственной среды. Показатели прогнозного фона отличаются более высокой степенью агрегированности по сравнению с профильными показателями и считаются независимыми от последних. В отдельных случаях для прогноза важны не конкретные значения фоновых показателей, а их состав, если же необходимы их значения, то, как правило, перспективные на период упреждения прогноза.

Мощным катализатором интенсификации процессов, происходящих в социальной структуре трудовых ресурсов, является научно-технический прогресс. Роль его на современном этапе развития общества усиливается в связи с осуществляемой перестройкой в стране. Социально-экономическая направленность научно-технического прогресса в условиях социализма создает предпосылки для положительных изменений во всех элементах социальной структуры трудовых ресурсов региона.

В перспективе следует ожидать перераспределения трудовых ресурсов в отрасли, определяющие научно-технический прогресс; возрастание роли социально-прогрессивных групп, обеспечивающих трудовыми ресурсами эти отрасли, повышение их активности и культурно-технического уровня. Предполагается, что ускорение научно-технического прогресса снизит влияние демографического фона, трудовые ресурсы будут характеризоваться прежде всего качеством, а не количеством. Поэтому задача формирования и воспроизводства трудовых ресурсов будет заключаться не в пополнении их вообще, а в пополнении ресурсами, обладающими высокой профессиональной квалификацией, общим образовательным уровнем, идейно-политической активностью. В перспективе поддержание полной занятости населения в регионе будет осуществляться не только как соответствие работников рабочим местам, но и как соответствие условий труда его содержанию и характеру.

Значительные изменения претерпят системы образования. Именно в соответствии с новыми задачами ныне осуществляется реформа средней и высшей школы. Дальнейший прогресс науки неотделим от развития ее научного потенциала. Социально-экономические последствия будут способствовать изменению потребностей и образа жизни советских людей.

Показатели отдельных блоков прогнозного фона взаимодействуют, они испытывают также воздействие со стороны элементов социальной структуры. Дальнейшее совершенствование связей, существующих между ними, осуществляется в процессе построения поисковых и нормативных моделей. Поиск в прогнозировании осуществляется с некоторым опережением нормативных разработок, поскольку уже на начальной стадии он дает представление о проблемной ситуации, в условиях которой необходимо искать пути для эффективного и оптимального развития.

На начальном этапе составления прогноза экстраполяция осуществляется на формальном уровне и заключается в механическом продолжении в будущем существующих тенденций развития. В дальнейшем прогнозные модели корректируются с учетом гипотез о динамике социальной структуры ресурсов в соответствии с происходящими процессами на фоне фиксируемых внешних условий.

Важный момент прогнозирования — создание предмодельного сценария, назначение которого — определить главные направления развития социальной структуры и основных ее элементов на исследуемом конкретно-историческом этапе исходя из содержания стратегических целей совершенствования социализма, сформулированных в программных документах КПСС, — обеспечение равных социальных и экономических условий для развития всех членов общества.

Главная стратегическая цель и проблемы, возникающие на пути ее достижения, являющиеся следствием противоречий общественного развития, определяют генеральные цели прогноза социальной структуры трудовых ресурсов региона.

К числу основных противоречий развития региона относится территориальный характер формирования трудовых ресурсов и отраслевой — их использования. Среди проблем сегодняшнего дня, существенно влияющих на развитие социальной структуры трудовых ресурсов региона, следует назвать: разрыв в уровне развития производительных сил различных отраслей; разрыв в уровне развития производства и социальной инфраструктуры; отраслевые различия в уровне заработной платы и общественных фондов потребления; необходимость приоритетного развития отдельных сфер и отраслей и одновременно общего гармоничного развития и др. На региональном уровне эти проблемы имеют специфический характер и проявляются в недостатке рабочей силы по отдельным социально-профессиональным группам; недо-

статке рабочих кадров по ряду профессиональных групп; низких социально-профессиональных показателей трудовых ресурсов непроизводственной сферы; отрицательном влиянии текучести кадров и т. д. Региональные особенности сказываются также на неравномерном распределении промышленности на территории региона и недостаточном ее развитии в отдельных местах, располагающих своими трудовыми ресурсами и имеющими удобное транспортное и географическое расположение. С региональными особенностями связано также относительно большое количество предприятий с численностью менее 1000 работников, что препятствует внедрению достижений научно-технического прогресса, развитию производства, росту производительности труда и т. д.

Названные проблемы (в действительности их значительно больше) различаются по актуальности, объему усилий и средств, необходимых для их устранения. В соответствии с этими характеристиками они определяют цели для долгосрочного, среднесрочного и краткосрочного прогнозирования, обеспечивая каждый тип прогноза своим массивом целей, ранжированных на чрезвычайные, важные и этапные (необходимые для признания факта завершения определенного этапа прогноза).

Характер изменений, происходящих в социальной структуре трудовых ресурсов современного социалистического общества, выявленных на примере трудовых ресурсов Южного экономического района, тенденции этих изменений и их интенсивность воздействуют на выбор методов и подходов к прогнозированию. Очевидным является тот факт, что ни один из существующих ныне методов прогнозирования, взятый в единственном числе, не в состоянии обеспечить надежный прогноз. Он должен быть дополнен прогнозами, полученными другими дублирующими методами.

Выбор конкретного метода зависит также от содержания поставленной цели, поскольку масштаб цели определяет необходимый для ее достижения временной интервал и соответственно тип прогноза — долгосрочный, среднесрочный, краткосрочный, а следовательно и перечень методов, которые являются более подходящими для получения достоверного прогноза. С увеличением времени упреждения прогноза усиливаются значения нормативных методов и зависимость прогнозируемых показателей от показателей фона. Метод, в свою очередь, в значительной степени определяет модель.

Ускоренное развитие советского общества оказывает положительное воздействие на все показатели социальной структуры трудовых ресурсов и такие показатели фона, как, например, уровень производительности труда, общественного сознания, образования, квалификации. Это означает, что уменьшается значение методов, осуществляемых на основе экстраполяции, становится более широким использование нормативных методов, представ-

ляющих собой также научный фундамент при разработке целевых комплексных программ, расширяется применение программно-целевого метода.

В условиях, когда возможности обеспечения экономического роста за счет привлечения дополнительных объемов материальных и трудовых ресурсов значительно сужаются, программно-целевой метод является той основой, которая необходима для дальнейшего кардинального изменения системы планирования и управления народным хозяйством и значительного повышения обоснованности и эффективности принимаемых решений. Практическая реализация данного метода позволит полнее использовать преимущества плановой системы ведения хозяйства.

Исходя из целей, назначения, места и роли программ в системе планирования и управления целевая комплексная программа является директивным и адресным документом, содержащим комплекс плановых заданий и мероприятий, взаимосвязанных с ресурсами, исполнителями и сроками осуществления. Комплекс плановых заданий и мероприятий направлен на решение важнейших народнохозяйственных проблем, которые требуют социально организуемой централизации ряда функций соответствующих элементов системы планирования и управления.

Целевые комплексные программы разрабатываются, в первую очередь, для достижения тех целей, в обеспечении которых участвует множество предприятий различных ведомств, министерств, когда необходимо объединение всех видов деятельности и исполнителей на всех этапах — от разработки программ до их реализации. Они разрабатываются также для решения принципиально новых первоочередных проблем научно-технического, производственно-технического и иного характера. Все целевые комплексные программы должны иметь конкретную направленность на достижение поставленных целей и связаны с удовлетворением определенных материальных, духовных потребностей населения; повышением уровня его жизни и решением других социально-экономических задач.

Разрабатываются также производственно-экономические, организационно-хозяйственные и научно-технические программы. Дополнительно к ним в отдельных случаях могут разрабатываться региональные программы, которые по содержанию, используемым методам и другим показателям существенно отличаются от названных программ. В большинстве случаев такие программы не имеют самостоятельных целей и направлены, как правило, на достижение некоторого (неконечного) результата за определенный промежуток времени [31, 24].

Что касается целей, то, по-видимому, следует различать программы одно- и многоцелевые. Первые направлены на реализацию одной, конкретно сформулированной, доминирующей цели. В то же время попутно могут решаться и другие, менее значитель-

ные задачи. Чаше создаются многоцелевые программы. В них заведомо ставится задача достижения нескольких тесно связанных целей. Так, реализация Продовольственной программы решает основную задачу — обеспечение населения продуктами питания и призвана создать условия для умелого использования огромных возможностей, заложенных в социалистической плановой экономике, прежде всего в производственном потенциале сельского хозяйства и других отраслей агропромышленного комплекса.

Одно- и многоцелевые программы в процессе реализации решают ряд «сквозных» задач. Один из таких «сквозных» результатов — трудосбережение, которое в принципе должно быть функцией целевых комплексных программ.

Что же представляет трудосберегающая функция целевой комплексной программы? Эффект от реализации отдельных программ или программных мероприятий с точки зрения трудосбережения бывает как абсолютным, так и относительным. С одной стороны, он может проявляться в реальном высвобождении рабочей силы и соответствующим образом учитывается при ее распределении. С другой стороны, результатом отдельного мероприятия программы может стать реальная возможность выпустить с теми же затратами труда дополнительное количество продукции, повысить ее качество, сэкономить материалы или энергию, улучшить условия и организацию труда, уменьшить долю ручного труда, ликвидировать неэффективные рабочие места, улучшить технологическую оснащенность труда, использовать новые материалы, сырье, сократить непроизводительные потери рабочего времени, решать непосредственно социальные проблемы. Эффект от всего этого, как правило, растворяется в общих показателях производственно-хозяйственной деятельности, хотя зачастую достигается путем выявления внутренних резервов, рационального использования трудовых ресурсов, которые содержатся в их социальном потенциале и выражаются их социальной структурой.

Большое внимание разработке целевых комплексных программ уделяется в Южном экономическом районе. В его областях разработаны и реализуются следующие целевые комплексные программы: «Машиностроение», «Транспорт», «Труд», «Химпром», «Пищепром», «Агрокомплекс» и др. Все программы обеспечены основными видами ресурсов на период их действия. Отработана система управления программами. Достигнута договоренность с министерствами и ведомствами об участии головных организаций подпрограмм и отдельных исполнителей в обеспечении руководства работами и выполнении конкретных заданий.

В процессе реализации целевой комплексной программы «Машиностроение», например, решается ряд задач совершенствования инструмента и технологической оснастки инструментального производства. Среди внедренных работ — прогрессивные техноло-

гические процессы изготовления инструментальной продукции, сборный режущий инструмент, штампы холодной штамповки, оснастка на постоянных магнитах, новые электрофизические способы упрочения инструмента и оснастки.

Одно из основных направлений повышения производительности и эффективности труда, предусмотренного программой «Машиностроение» — широкое использование робототехники и быстроперенастраиваемых гибких автоматизированных производств на уровне технологического комплекса, участка, цеха и предприятия в целом. В 1980—1985 гг. в Одесской области было внедрено 328 единиц робототехники, начали действовать первые роботизированные комплексы на пяти заводах. Это стало определенной тенденцией в изменении социальной структуры трудовых ресурсов. Уменьшилось число малопривлекательных профессий, улучшились условия труда, повысилась квалификация работников, что в конечном счете привело к более рациональному использованию рабочей силы.

Общим для всех целевых комплексных программ является решение проблем, связанных с трудовыми ресурсами, их эффективным использованием. Главную роль в системе экономики и рационального использования трудовых ресурсов выполняет программа «Труд», реализуемая в каждой области Южного экономического района. Она решает задачи оптимизации социальной структуры трудовых ресурсов, их занятости в соответствии с задачами оптимизации размещения производительных сил, повышения производительности труда, сокращения численности занятых ручным трудом, нерациональных затрат рабочего времени и др. В связи с внедрением разработанных в программе мероприятий планируется как условное, так и реальное высвобождение рабочей силы. Комплекс задач, решаемых программой «Труд», может быть выполнен при условии сочетания территориального и отраслевого планирования и управления.

Цель среднесрочных программ «Труд» — внутрирегиональное обеспечение сбалансированности роста основных производственных фондов и числа рабочих мест с наличной численностью трудовых ресурсов. Уже в настоящее время важное значение приобретает достижение соответствия между социальной, профессионально-квалификационной структурами трудовых ресурсов и отраслевой структурой народнохозяйственного комплекса региона. Такая постановка задачи полностью отвечает современному представлению о социально-экономической сущности проблемы рационального использования трудовых ресурсов и направлена на преодоление возрастающего их дефицита. Ее реализация обеспечивается постановкой и решением соподчиненных задач.

Для Южного экономического района в одиннадцатой пятилетке было характерно дальнейшее возрастание дефицита трудовых ресурсов, вызванное сокращением абсолютной величины их при-

роста. Например, если в Одесской области в 1971—1975 гг. численность трудовых ресурсов увеличилась на 112,7 тыс. человек, в 1976—1980 гг. — на 24,3 тыс., то в 1981—1985 гг. — лишь на 15 тыс. человек. Такая же тенденция наблюдалась и в других областях региона.

В сложившейся ситуации с трудовыми ресурсами целевая комплексная программа «Труд» позволяет обеспечить растущие объемы производства при той же или меньшей численности работающих практически в каждом производственном объединении, на каждом предприятии, в каждой организации. Так, на Херсонском хлопчатобумажном комбинате в результате осуществления мероприятий программы «Труд» по планомерному и непрерывному перевооружению производства на базе новой техники и передовой технологии, широкого внедрения бригадных форм организации и стимулирования труда в 1980—1985 гг. достигнут рост производительности труда на 10 %. Дальнейшее совершенствование программно-целевого планирования развития социальной структуры трудовых ресурсов в указанных направлениях будет способствовать рациональному использованию рабочей силы.

2. АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА «СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ»

В повышении эффективности использования трудовых ресурсов существенную роль играет автоматизированная информационная система «Социальная структура трудовых ресурсов», предназначенная для накопления данных и информационного обслуживания плановых и руководящих работников соответствующих уровней, а также научных работников, исследующих социальную структуру трудовых ресурсов. Автоматическая (автоматизированная) обработка и анализ социальной структуры трудовых ресурсов предусматривают разработку и использование комплексов алгоритмов и программ для исследования непосредственно социальной структуры трудовых ресурсов, определения ее роли в формировании и реализации хозяйственного потенциала региона, в системе общественного производства. Кроме того, функционирующие в системе алгоритмы и программы должны обеспечивать возможность контроля качества социальной структуры, необходимого уровня ее развития в целом и по отдельным составным элементам, предлагать прогнозные данные и варианты альтернативных решений по управлению социальной структурой трудовых ресурсов, а также давать количественные оценки предлагаемым и принимаемым решениям.

Рассматриваемая система — это часть автоматизированного комплекса по информационному обслуживанию и количественному обоснованию решений в диалоговом режиме АККОРД, входя-

щего в состав АСУ «Город». В этом комплексе, предназначенном для оперативного обслуживания и обеспечения текущими, плановыми и прогнозными данными соответствующих работников, одной из составляющих выступает блок «Трудовые ресурсы». В нем содержатся данные о занятости в городе, распределении и использовании трудовых ресурсов в различных отраслях городского народнохозяйственного комплекса, о бюджете времени горожан, а также данные о социальной структуре трудовых ресурсов.

Задача автоматизации обработки данных о трудовых ресурсах, в частности, об их социальной структуре в настоящее время является весьма актуальной. Объясняется это сложностью объекта исследования, который не представляется возможным описать простыми средствами. В то же время выполнить его описание необходимо, так как именно социальная структура трудовых ресурсов в совокупности представляет собой тот фактор, который определяет эффективность производства и, как следствие, уровень благосостояния населения, а значит — социокультурный, политический, образовательный, идеологический уровень общества, и в итоге — социальную структуру общества в целом. Иными словами, социальная структура трудовых ресурсов — одно из основных звеньев в системе общественных отношений социалистического общества, то звено, ухватившись за которое, можно вытянуть всю цепь. Знание социальной структуры трудовых ресурсов и системы управления ею позволяет воздействовать на основные факторы производственного процесса и социального развития общества в целом.

В пользу автоматизации процесса исследования социальной структуры трудовых ресурсов говорит тот факт, что в условиях перехода от экстенсивных методов хозяйствования к интенсивным именно автоматизация изучения и анализа эмпирических данных — важнейшее условие резкого повышения производительности исследовательского и управленческого труда, а моделирование — едва ли не единственный рабочий инструмент. С учетом настоящего уровня развития техники и теории моделирования имитационные и другие модели подобного типа позволяют осуществлять относительно полный машинный эксперимент для оценки результатов тех или иных ресурсных изменений, экономических или организационных инноваций и т. д. без дорогих и подчас рискованных опытов на реальных системах и образованиях.

В этом контексте социальная структура трудовых ресурсов представляет собой определенную совокупность характеризующих трудовые ресурсы конкретных элементов, связанных между собой достаточно сложным образом. Другими словами, социальная структура трудовых ресурсов, являющаяся в настоящем случае объектом описания и исследования (а в целом — объектом управления), как и всякая структура, представляет собой не просто совокупность, простой набор или перечень составляющих

ее элементов. Понятие структуры включает еще и совокупность связей между элементами, отношений между ними. Далее, представляя понятие структуры несколько шире, следует включить в него также способы организации этих связей, закономерности их формирования и существования, т. е., в нашем случае, для понятия социальной структуры трудовых ресурсов, третьим элементом структуры выступают социальные, экономические, морально-этические нормативы и нормы.

Что касается нашей задачи, то к элементам социальной структуры следует отнести: социально-классовые и социально-демографические характеристики трудовых ресурсов, профессионально-квалификационный состав, уровень образования.

Наряду с указанными, для описания социальной структуры трудовых ресурсов могут быть привлечены в зависимости от задачи такие срезы, как административно-производственный, доходно-расходный, или материально-бытовой, социально-психологическое описание и т. д.

Чрезвычайно важное значение при исследовании социальной структуры имеет определение связей и взаимоотношений между элементами, которые являются вторым компонентом рассматриваемой системы. В этом плане возникают вопросы о количественном и качественном влиянии, например, образования или социально-психологических особенностей на доходы, на профессиональный состав; социально-демографических и социально-психологических характеристик — на потребление и т. д.

Для целостного описания социальной структуры трудовых ресурсов и решения задачи эффективного управления необходимо построить (и хранить в памяти автоматизированной информационной системы для последующего исследования, моделирования и управления) матрицу взаимных связей между элементами социальной структуры. По образующим этой матрицы должны располагаться приведенные наименования элементов (социально-демографическое описание, профессиональное и т. д.), а в наддиагональной и поддиагональной частях матрицы — обобщенные оценки влияния одних элементов на другие и обратно.

Разумеется, такие одномерные связи не отражают истинной картины. В действительности для адекватного описания социальной структуры трудовых ресурсов следует учитывать многомерные связи и отношения между ее компонентами (внутренние связи), а также богатую гамму связей этих компонентов с внешними по отношению к социальной структуре трудовых ресурсов факторами (экономическими, научно-техническими и др.). Должны быть учтены также и глубокие обратные связи между элементами социальной структуры, между последними и внешними факторами.

Третьим слагаемым социальной структуры трудовых ресурсов, важным для информационно-логической модели, является сово-

купность нормативов и норм, имеющих отношение к количественным (и качественным) показателям названных ее срезов. К ним, например, относятся социальные и социально-психологические нормы, нормативные отношения между квалификационными и образовательными характеристиками, производственными должностями и оплатой труда, социально-демографическими данными и величиной реальных доходов и т. д.

Приведенная структуризация — один из способов описания нашей предметной области. Другим является аспект конкретизации, аспект объема рассматриваемой системы. Исследование социальной структуры трудовых ресурсов должно быть привязанным к определенному уровню, к определенному масштабу рассмотрения. По нашему мнению, таких уровней можно выделить четыре: страна в целом; отрасль или экономический регион (а также республика); город или иная административная единица; данное производственное объединение, предприятие или учреждение. Возможны и другие разбиения внутри названных уровней [52, 32], — это зависит от целей исследования. На каждом из названных уровней перечень элементов (срезов), подлежащих рассмотрению, может быть иным.

Для автоматизации обработки данных по социальной структуре трудовых ресурсов можно сформулировать такие задачи: повышение эффективности использования трудовых ресурсов за счет автоматизации обработки первичной информации, сопоставления вариантов, улучшения информированности лиц, принимающих решение; получение наглядных оценок уровня развития социальной структуры трудовых ресурсов; информационное и математическое обеспечение (моделирование, расчет, контроль выполнения) обменных отношений типа клиринговых и отношений взаимодействия.

Каждая из перечисленных задач заслуживает отдельного рассмотрения; остановимся вкратце на третьей.

Под клиринговыми понимаются безналичные, «чистые» обменные отношения, удовлетворяющие обе стороны, которые принимают участие в рассматриваемом взаимодействии. Различают экономический клиринг, профессиональный (соответствие работника занимаемому месту и — обратно — его удовлетворенность всеми элементами работы), психологический (например, степень соответствия члена бригады предъявляемым человеческим требованиям, а также оценка работником своего места в бригаде), брачный клиринг (набор требований у каждого из партнеров и взаимное соответствие этим требованиям) и т. д.

В нашем случае клиринговые соотношения могут характеризовать (в формализованном виде, что очень важно для модели) степень соответствия различных компонентов или средств социальной структуры трудовых ресурсов определенным потребностям общественного производства. Рассмотрим в качестве приме-

ра клиринговое описание профессионально-квалификационного обеспечения, скажем, некоторого машиностроительного производства. Обозначим через x_i количество потребных работников данного разряда i -й специальности; a_i — значимость, вес, полезность одного такого работника (например, по 10-тибалльной шкале) для рассматриваемого предприятия. Тогда общая потребность данного предприятия в трудовых ресурсах запишется следующим образом:

$$X = \{a_1 x_1, \dots, a_i x_i, \dots, a_n x_n\}; i = 1, \dots, n.$$

Местное бюро по трудоустройству обладает такими возможностями:

$$Y = \{b_1 y_1, \dots, b_i y_i, \dots, b_n y_n\}$$

где y_i — количество наличных свободных работников i -й специальности и данного разряда; b_i — значимость одного такого работника для бюро по трудоустройству, точнее — для региона, учет дефицитности данной профессии и разряда, затраты на подготовку, на социальное воспроизводство и прочее.

Если под $i=1$ понимать, например, электрогазосварщиков V разряда, под $i=2$ — токарей-расточников IV разряда, под $i=3$ — слесарей III — IV разрядов, то запись $x_1=4$; $x_2=1$; $x_3=7$ означает, что предприятию требуются 4 электрогазосварщика, 1 токарь-расточник и 7 слесарей соответствующих разрядов. Значения $a_1=3$; $a_2=10$; $a_3=1$ могут характеризовать значимость данных рабочих мест для предприятия, полученную экспертным или другим путем с применением указанной 10-тибалльной шкалы.

Предположим, что бюро по трудоустройству может предложить предприятию двух электрогазосварщиков, двух токарей и четырех слесарей нужных разрядов ($y_1=2$; $y_2=2$; $y_3=4$) с соответствующими для данного района или города коэффициентами значимости: $b_1=10$; $b_2=3$; $b_3=1$.

По приведенным числовым данным наша автоматизированная информационная система, исследуя клиринговое отношение между предприятием и бюро по трудоустройству, проведет попарное сравнение описаний X и Y и вычислит набор соответствующих алгебраических сумм, или сумм по модулю 2, с учетом весовых коэффициентов или без них. Дальнейшая оценка обеспечиваемой степени удовлетворения потребности данного предприятия в рабочей силе может быть получена либо простым суммированием полученных чисел, либо вычислением величины модуля суммарного вектора, найденного на результатах попарного сравнения как на векторных слагаемых в соответствующей системе координат.

Если действовать по первому способу, то степень удовлетворения потребности данного предприятия (с точки зрения самого

предприятия) можно оценить в 20 баллов ($3 \cdot 2 + 10 \cdot 1 + 1 \cdot 4$) при общей потребности в 29 баллов ($3 \cdot 4 + 10 \cdot 1 + 1 \cdot 7$), т. е. примерно на 70 %). Аналогично может быть оценен вклад бюро по трудоустройству или региона в соответствии с его возможностями и общей ресурсной ситуацией по региону в отношении данных специальностей и разрядов.

Приведенный пример прост. Он не учитывает многих обстоятельств и иллюстрирует лишь возможные пути обсчета для получения количественных обоснований тем или иным действиям и решениям. Если учесть многообразие профессий, возможности их совмещения, разрядную сетку, вариации требований и т. д., то станет очевидным, что оптимальное удовлетворение потребностей различных предприятий потребует количественного сопоставления различных альтернатив, и применение описанной методики, наряду с другими, оказывается весьма полезным. При этом представляется, что использование упомянутых векторных оценок является более удобным и в большей мере соответствует сложности решаемой задачи.

Зачастую в реальных условиях клиринговые отношения, характеризующие социальную структуру трудовых ресурсов или ситуацию трудоустройства, должны описываться не бинарными, а тернарными, троичными представлениями. Скажем; в рассмотренном примере к двум указанным взаимодействующим группам элементов следует добавить еще и показатели реальной укомплектованности на данном предприятии рабочих мест:

$$Z = \{c_1 z_1, \dots, c_i z_i, \dots, c_n z_n\},$$

где z_i — фактически заполненные рабочие места по тем же специальностям и с теми же номерами ($i = 1, \dots, n$), что и для множества X ; c_i — соответствующие оценки заполнения и значимости этих рабочих мест ($c_i \neq a_i$).

Исчисление тернарных отношений (проведение тернарного клиринга) может быть в нашем случае сведено к последовательному сопоставлению парному, например, сперва X с Z , затем результат с Y и т. д.

На наш взгляд, информационная модель «Социальная структура трудовых ресурсов» должна состоять из трех блоков. Первый предназначен для имитации основных элементов и функций моделируемого объекта, оперативного отражения информационно-справочного материала, фиксирования текущих ситуаций, например, трудоресурсных характеристик региона. Второй блок — программно-целевая часть. В его состав входит агрегированное описание системы целей развития социальной структуры трудовых ресурсов региона, а также описание системы средств для достижения этих целей и системы показателей, характеризующих количественно их достижение. Третий блок, на который

опираются первый и второй, содержит нормативные данные, справочную информацию о предприятиях, фоновые характеристики, трансформационные словари и другой вспомогательный материал.

Первый блок, имитационно-ситуационный, содержит прежде всего набор описаний социальной структуры трудовых ресурсов региона в соответствии с названным ранее перечнем. Этот материал komponуется в памяти системы в иерархизированном виде. Верхний уровень содержит данные в масштабах региона; следующие уровни отражают проведение декомпозиции по двум направлениям — перечисленные характеристики детализируются по отдельным отраслям деятельности и по административно-территориальному признаку. По первому направлению деление производится на производственную и непроизводственную сферы, а затем — непосредственно по отраслям производства (промышленность, строительство, транспорт и т. д. с последующей детализацией) и по отраслям непроизводственной сферы (наука, просвещение, культура, здравоохранение, обслуживание и т. д.). По территориальному признаку деление производится по областям и районам региона с выделением сельского и городского населения, с последующей детализацией до необходимого уровня — крупных населенных пунктов, районов в них или крупных производственных объединений. На каждом из перечисленных уровней должны быть представлены данные по названным срезам социальной структуры трудовых ресурсов. Первый блок должен включать также еще ряд справочных и других данных, содержащих социальные, социально-экономические характеристики трудящихся, трудоресурсную ситуацию в регионе, эффективность и условия использования трудовых ресурсов, баланс времени населения и т. д.

К таким данным следует отнести: описание бюджета времени трудящихся, относящегося к трудовому процессу, — рабочее время, сменность, отпуска, неявки, прогулы и т. д.; описание бюджета времени, относящегося к остальным видам деятельности, — поездки, отдых, покупки, учеба, спорт и т. д.; схему потребностей в определенных должностях и профессиях по территориальному и отраслевому признаку (данные по аттестации рабочих мест); данные по социальной паспортизации и др.

— Во втором блоке существенное место занимает система целей, которой (или которым) служит совершенствование социальной структуры трудовых ресурсов и которая (или которые) должна быть представлена в модели определенным формализованным образом. Рассмотрим в качестве примера фрагмент указанной системы, включающий на верхнем уровне такую важную цель, как повышение эффективности использования трудовых ресурсов в регионе, и элементы последующей декомпозиции. Это позволит проиллюстрировать многоуровневую иерархическую структуру второго блока модели и, в какой-то мере, способ его построения.

Основным объективным условием роста благосостояния трудящихся социалистического общества является повышение эффективности общественного производства, которое в настоящее время должно развиваться интенсивным путем. В этой связи следует рассматривать работу по совершенствованию социальной структуры трудовых ресурсов и повышению эффективности их использования. Последнее выступает одним из наиболее важных интенсивных факторов развития общественного производства. Таким образом, можно сказать, что на верхнем уровне рассматриваемого фрагмента системы целей одна из главных целей совершенствования структуры — собственно повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Для дезагрегации этой общей цели и установления содержания второго уровня системы целей необходимо определить, из каких составляющих складывается эффективность использования трудовых ресурсов, достижение каких целей непосредственно способствует ее повышению.

К числу основных целей в рассматриваемом модельном примере могут быть отнесены: повышение производительности труда; сокращение применения ручного труда (как экономическая, так и социальная цель); совершенствование территориально-отраслевого распределения трудовых ресурсов, т. е. совершенствование очень важного компонента социальной структуры трудовых ресурсов в региональном представлении. Эти три цели и являются целями второго уровня. Они определяют содержание и структуру соответствующих элементов модели. На последующем уровне модели аспект территориально-отраслевого распределения и регулирования трудовых ресурсов, профессионально-квалификационная, образовательная, возрастно-половая и другие компоненты социальной структуры трудовых ресурсов региона отражены непосредственно, с одной стороны, в информационной базе модели (в реальном и желаемом представлениях), с другой — в числовых показателях заданий, формулируемых соответствующим административным и отраслевым образованиям в рамках настоящего региона, в частности, в региональной целевой комплексной программе «Труд».

Две другие цели второго уровня раскрываются в системе путем последовательной детализации на цели третьего уровня, связанные, в частности, с характеристиками производительности труда. Последняя зависит от таких факторов, как технический уровень производства, научная организация производства, труда и управления, целенаправленная подготовка кадров и повышение их квалификации, а также от социальных факторов — условий труда и быта трудящихся. Достижение соответствующих числовых значений по всем перечисленным показателям должно быть сформулировано в качестве целей определенных уровней рассматриваемой модели и внесено в соответствующие задания региональ-

ной целевой комплексной программы «Труд» по областям, районам и отраслям производства.

Аналогично должна быть произведена дезагрегация на составляющие задачи сокращения занятости ручным трудом. Сюда входят показатели автоматизации и комплексной механизации, внедрения оборудования с программным управлением, механизации подъемно-транспортных работ, роботизации производства и другие с последующим воздействием на социальную структуру трудовых ресурсов.

Структурное представление нашего объекта в информационной базе модели может быть сделано с учетом конкретных условий того или иного промышленного предприятия либо отрасли. При таком непосредственном представлении социальная структура трудовых ресурсов данной отрасли рассматриваемого региона в исходном виде может быть описана матрицей или таблицей, в которой в первом столбце названы все профессии, имеющиеся в данной отрасли, а в последующих столбцах — их количественные характеристики в соответствии с перечисленными ранее срезами социальной структуры. Например, для фрезеровщиков, расточников, штамповщиков, слесарей, литейщиков и т. д. будут в простейшем случае представлены группы показателей: социально-демографических (возраст, семейное положение, количество детей и др.), квалификационных (разряд, общий стаж, стаж работы по данному разряду и др.), образовательных, материально-бытовых и т. д. Аналогичным образом могут быть описаны инженерно-технический, административно-управленческий персонал и вспомогательные работники. Одним из преимуществ такого простого представления исходной информации о социальной структуре трудовых ресурсов отрасли, региона или предприятия выступает то, что подобные матрицы являются обрабатываемыми, другие компоненты социальной структуры трудовых ресурсов могут быть выстроены в зависимости от любого элемента, выбираемого опорным.

Для обеспечения преемственности и возможности совмещения, обмена и автоматизированной передачи данных между информационными системами различного уровня должны быть приняты соответствующие организационно-технические меры. Что же касается точности представления материала и учета его динамики, то обновление и коррекция исходной информации могут производиться обслуживающим систему персоналом в оперативном режиме или по данным ежегодной аттестации рабочих мест. Приведенные примеры не только иллюстрируют структуру модели (например, в части представления системы целей), но и демонстрируют тесные связи социальной системы трудовых ресурсов с другими элементами социально-экономической действительности, их характер и возможные способы учета и описания с целью

радикального улучшения комплексного управления народным хозяйством.

Следует остановиться на возможной технической реализации рассматриваемой системы, поскольку представляется необходимым в городских и областных отделах по труду, на крупных предприятиях и в объединениях, на уровне территориального управления иметь хорошо оснащенную автоматизированную информационную службу, свой архив данных на машинных носителях, набор абонентских видеотерминалов, технику и математическое обеспечение.

Сегодня вычислительная техника, парк выпускаемых промышленностью технических средств делают возможной реализацию предлагаемой информационной системы. Малые ЭВМ в настоящее время все более широко и эффективно применяются в сфере управления. Выбор вычислительных и информационно-технических средств должен зависеть от масштаба реально решаемой на данном уровне задачи по анализу социальной структуры трудовых ресурсов — от районного или городского бюро по трудоустройству до соответствующих отделов госпланов республиканского (союзного) уровня или научно-исследовательских социологических и других подразделений.

В зависимости от поставленной задачи и сложности объекта управления малые ЭВМ с комплексом своих алгоритмов и программ могут применяться для автоматизации следующих возрастающих по сложности функций: а) контроль и регулирование по заданной программе; б) управление с оптимизацией и использованием моделей объекта управления; в) анализ ситуаций с учетом большого числа фактов, прогноз состояний системы (или ее элементов), коррекция модели управления по результатам прогноза; г) комплексное управление, осуществление связей с другими уровнями управления [66].

В приведенной классификации наша задача автоматизации процессов информационного обеспечения, контроля и управления социальной структуры трудовых ресурсов относится к уровням б) — г). На этих уровнях решаются довольно сложные задачи обработки информации, применяются сложные алгоритмы, более сложная и разветвленная техника. Усложнение управляющих структур при грамотном решении существенно увеличивает эффективность управления (в 5—10 раз) за счет рационального применения вычислительной техники и соответствующей организации всех элементов и контуров управления. В зависимости от набора реализуемых системой функций, сложности применяемых алгоритмов и программ управление трудовыми ресурсами будет таким образом, более или менее эффективен.

Для реализации автоматизированной информационной системы «Социальная структура трудовых ресурсов» могут быть рекомендованы несколько типов ЭВМ. Возможность такого рода

выбора объясняется двумя обстоятельствами. Во-первых, отечественная промышленность выпускает довольно значительное число малых и средних машин, обеспечивающих запросы пользователей по решению задач информационного обслуживания. Во-вторых, само создание информационной системы предусматривает задачи различного уровня сложности: для районных и городских бюро по трудоустройству — оперативное информационное обеспечение и текущий контроль трудоресурсной ситуации; для городских и областных отделов по труду, административных и партийных органов, региональных подразделений и научно-исследовательских учреждений — развитые системы информационного обслуживания по социальной структуре трудовых ресурсов с возможностями количественного обоснования решений и прогнозированием тенденций развития на длительную перспективу и т. д.

В первом случае для организации рабочего места могут быть рекомендованы «Электроника-60», диалоговый вычислительный комплекс ДВК-2, ДВК-3 или персональные ЭВМ; во втором — одна из машин серии СМ: СМ-3, СМ-4, СМ-1420 или СМ-1680, либо ЭВМ «Искра-226», широко применяемые в настоящее время для решения аналогичных задач. Все перечисленные ЭВМ имеют дисплейные оконечные устройства, просты в эксплуатации, перспективны и относительно недороги. К концу двенадцатой пятилетки следует ориентироваться на применение таких типов персональных ЭВМ, как ЕС-1840, «Искра-1130» и др.

Разрабатываемая на уровне региона автоматизированная информационная система «Социальная структура трудовых ресурсов» должна иметь возможность сочленения в оперативном режиме с другими информационными системами по горизонтали и вертикали. Такими являются региональная информационная система «Труд», системы, обслуживающие программы «Машиностроение», «Транспорт», «Коммунальное хозяйство» и другие, республиканская информационная система Госплана и т. д.

3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Все более широкое применение социологических исследований в практике управления трудовыми ресурсами выдвигает задачу разработки инструментария анализа эмпирической информации в качестве одного из важных этапов проведения конкретных социологических исследований. Для анализа социальной структуры трудовых ресурсов нами была широко использована социальная паспортизация. Последняя позволяет сформировать базу социологических данных, всесторонне характеризующих трудовые ресурсы коллектива, района, города.

Социальные паспорта, разработанные на основе такой информации, содержат показатели, отражающие целостную систему

общественных отношений личности и групп в различных сферах (содержание, характер и профессиональное разделение труда, уровень образования и квалификации, размер заработной платы и денежного дохода, обеспеченность детскими дошкольными учреждениями, участие в управлении и др.). Поскольку такие показатели выражаются в абсолютных цифрах или индексах, становится возможным количественно соизмерить остроту проблемы и, таким образом, определять главные участки и направления хозяйственной и воспитательной работы, социальный потенциал коллектива и факторы, влияющие на его повышение; на научной основе разрабатывать мероприятия, направленные на регулирование социальной структуры трудовых ресурсов и их рациональное использование, усиление устойчивости кадров, улучшение организации социалистического соревнования и т. д.

Задачи, решаемые с помощью социальной паспортизации, выделяют ее как специфическую, самостоятельно функционирующую информационную систему, которая на современном этапе развития общественного производства прежде всего обеспечивает всесторонний анализ трудовых ресурсов, определяет их социально-экономическое развитие и социальное воспроизводство. Социальная паспортизация — это информационная система, так как, во-первых, она обеспечивает управленческий процесс социальной информацией; во-вторых, дает именно ту информацию, которая указывается в заказе, т. е. режим ее работы основан на принципе отбора информации; в-третьих, решает задачи сбора, передачи, хранения, отбора, обработки и выдачи информации для потребностей управления в виде, пригодном для анализа социальной структуры трудовых ресурсов.

Социальная паспортизация является самостоятельно функционирующей информационной системой, ибо ей присущ полный цикл технологических этапов производства информации: сбор и передача информации; хранение данных; обработка данных; выдача данных. Она представляет собой специфическую информационную систему, поскольку, во-первых, ее назначение — производство информации для управления социальной структурой трудовых ресурсов; во-вторых, социальная паспортизация производит информацию для управления социальным развитием регионально-отраслевых единиц различных уровней (предприятий, районов, городов, областей, отраслей и т. д.); в-третьих, она производит информацию, которая одновременно выступает фиксирующей (т. е. определяет уровень развития трудовых ресурсов), сопоставимой во времени и пространстве, планирующей и прогнозирующей, так как используется для социального планирования и прогнозирования.

Социальная паспортизация позволяет осуществлять социологический анализ структуры работников по внутриклассовым социально-профессиональным группам; сравнительный анализ соци-

альной структуры коллективов отдельных предприятий по сопоставимым признакам; анализировать структуру трудовых ресурсов по социальным классам и группам в разрезе районов, городов, областей и республик по сопоставимым признакам, по отраслям народного хозяйства; изучать социальную структуру трудовых ресурсов в целом.

При использовании системы социальной паспортизации особое внимание уделяется качеству и достоверности первичной информации. В связи с этим при разработке программного обеспечения социальной паспортизации важным моментом выступает выбор способа кодирования данных социологических карточек (основного входного документа системы социальной паспортизации). Удобные коды при обработке больших массивов данных — одна из существенных особенностей социальной паспортизации. Они непосредственно влияют на оперативность обработки массивов данных, а значит и на эффективность функционирования системы в целом.

В научной литературе описаны многие методы кодирования как социологической, так и экономической информации. Нами рассматриваются два, отражающие специфику сбора данных, применяемого в системе социальной паспортизации. Суть специфики заключается в том, что основным методом сбора данных является социологический метод опроса. Социологическая карточка — это документ-посредник в системе «человек — ЭВМ», который должен легко читаться одновременно человеком и ЭВМ.

При разработке программного обеспечения социальной паспортизации можно использовать либо систему кодирования типа В, описанную В. Молчановым [59], либо серийно-порядковый метод, применяемый для кодирования экономических данных. Названные методы кодирования по своей сущности довольно близки.

В исследовании В. Молчанова приводятся разные методы кодирования социологической информации. Дается сравнительный анализ каждого из них. Но наиболее удобной представляется система кодирования типа В, осуществляемая при помощи натурального ряда чисел с разрывами. Ее сущность заключается в том, что если вопросы социологической карточки представлены порядковыми номерами, а в пределах каждого вопроса пронумерованы и альтернативы, то номера вопросов и альтернатив используются для построения шифров. Каждый шифр состоит из двух частей: номер вопроса и номер альтернативы в вопросе. Все шифры, построенные указанным способом, должны состоять из одинакового количества символов. В такой системе кодирования каждому ответу присваивается свой шифр, который нельзя перепутать с каким-либо другим. Это свойство кодов типа В позволяет фиксировать только альтернативы, которые использовались при

ответах на поставленные вопросы (порядок фиксирования безразличен).

Согласно серийно-порядковому методу группы элементов с одинаковыми свойствами кодируются порядковыми номерами в пределах отведенной для них серии номера. Этот метод кодирования экономичен на этапе перфорации. На этапе подготовки первичной информации он приводит к большим затратам времени, так как коды в данном случае плохо запоминаются, что ведет к большому количеству допускаемых ошибок. Поэтому нами использовались коды типа В, ибо их применение делает систему в целом более эффективной.

При разработке программного обеспечения социальной паспортизации использовался алгоритмический язык ПЛ/1 высокого уровня, который работает под управлением оперативной системы для модели ЕС ЭВМ. Практика использования пакета подтвердила достаточную надежность разработанного комплекса программ и показала удобство его эксплуатации.

Существует последовательность этапов обработки информации для социального паспорта. Описание социологической карточки формируется на ПК (перфокартах), а массив данных социологических карточек может быть подготовлен на ПК, МЛ (магнитной ленте) либо на МД (магнитном диске). Массив данных вводится, контролируется, анализируется и записывается на МД с помощью ANKETA, PSD, POBSD (подсистема стандартизации социологической информации). Математическая обработка первичной информации и выдача выходных форм осуществляются с помощью программ PFZDN, PFCHR, FORMA, FORM (подсистема формирования социального паспорта).

Подсистема стандартизации социологической информации приводит первичные эмпирические данные к такому виду, который удобен для анализа с помощью ЭВМ. Опыт показал, что необходимую информацию в памяти ЭВМ целесообразно представлять в том виде, в каком она собиралась, т. е. ее структура должна быть адекватна структуре входного документа.

Информация, хранящаяся в памяти ЭВМ и совпадающая по структуре и объему с собираемой, считается стандартной (эталонной), а информация любой другой структуры и любого другого объема, полученная путем преобразования стандартной, рассматривается нами как производная эталонной (нестандартной). Как свидетельствует практика, данный подход к классификации социологической информации, хранящейся в ЭВМ,— эффективный метод формирования и хранения эмпирической информации в виде информационных регистров. Информационный регистр представляет собой набор ответов одного респондента на вопросы, предложенные ему интервьюером в форме анкеты, интервью и т. д.

В соответствии с разделением информации на стандартную и нестандартную регистры делятся на стандартные и рабочие.

Рабочие регистры формируются, как правило, на основе стандартных регистров путем преобразования их структуры, объединения нескольких стандартных регионов или же путем совмещения первого и второго.

Порегистровый метод организации хранения социологической информации значительно расширяет возможности содержательно-го анализа исследовательских задач. Так, накапливая стандартные регистры какой-то одной структуры для одного объекта через равные промежутки времени, мы получаем возможность учета влияния временного фактора на развитие изучаемого объекта. В качестве примера можно представить разработку социального паспорта для трудового коллектива через некоторые интервалы времени по одной и той же социологической карточке.

Накопление стандартных регистров различной структуры, сформированных по отношению к одному респонденту, создает возможность объединить в одном рабочем регистре данные, относящиеся к разным исследованиям. Такая процедура снимает необходимость проведения целого ряда дополнительных исследований, что всегда связано с большими затратами. Кроме того, повышится качество экономических и социальных исследований.

Скомпонованные подсистемой стандартизации массивы рабочих информационных регистров используются в подсистеме формирования социального паспорта для многомерного анализа исследуемого объекта — социальной структуры трудовых ресурсов. Ее изучение связано со сбором больших объемов эмпирических данных. Это обстоятельство значительно усложняет процедуру обработки информации на ЭВМ и предполагает необходимость поиска эффективных методов решения данной задачи.

Опишем некоторые из возможных подходов к обработке больших массивов социологической информации, которые нашли применение при проведении исследования по социальной паспортизации трудовых ресурсов Одессы. Выходными документами системы социальной паспортизации являются таблицы, называемые либо статистическими, либо таблицами распределения численности. Названные таблицы представляют собой основной вид информации, выдаваемой системой для разработки паспортов и изучения социальных процессов, явлений, характеризующих развитие социальной структуры трудовых ресурсов. Они используются с одной и той же структурой для разработки паспорта предприятия, района и города. Под структурой таблицы понимается упорядоченный перечень совместного распределения конечного числа признаков (вопросов) карточки с соответствующими их градациями (альтернативами, интервалами). Например, две таблицы, в которых зафиксировано совместное распределение признаков «образование» и «возраст», будут иметь идентичные структуры, если порядок следования градаций признаков «возраст» и «образование» для этих таблиц совпадает; структуры

таблиц будут различными, если порядок следования градаций хотя бы одного признака в одной таблице отличается от порядка следования градаций этого же признака во второй. На структуру таблиц, составленной по двум, трем и большему числу признаков, влияет также и порядок следования самих признаков. Структура таблицы, составлена для одного признака, зависит только от порядка следования его градаций.

Представим выходные таблицы социальной паспортизации в виде:

$$C_{1,2,...,q}^A = \|C_{1,2j,...,qs}^A \mid i \in I_1, j \in I_2, ..., s \in I_q\| \quad (1)$$

$$1, 2, ..., q \in I, I = \{1, 2, 3, ..., q, ..., n\},$$

где $C_{1,2,...,q}^A$ — таблица q -мерного частотного распределения признаков $X_1, X_2, ..., X_q$ на множестве A ; A — объем выборки; $I_1, I_2, ..., I_q$ — множества градаций признаков $X_1, X_2, ..., X_q$ соответственно I — множество признаков; $C_{1,2j,...,qs}^A$ — частота совместной встречаемости i -й, j -й и s -й градаций признаков $X_1, X_2, ..., X_q$ на множестве A .

Используемая для анализа социальной структуры трудовых ресурсов социологическая карточка — документ для фиксирования конкретных значений признаков, с помощью которых изучается объект исследования. Обозначим множество признаков буквой $X = \{X_1, X_2, ..., X_n\}$ (n — количество признаков в карточке).

Социальный паспорт — документ, в котором отражается развитие трудового коллектива в связи с его социально-профессиональными группами. Поэтому в социологической карточке предусмотрен признак «профессия (должность) работающего», представляющий собой базу для формирования социально-профессиональных групп. Условно будем считать, что это признак $X_1 \in X$.

Таким образом, чтобы получить требуемую совокупность показателей для социального паспорта, необходимо получить ряд двумерных таблиц, отражающих совместное распределение признака X_1 с каждым из остальных признаков множества X . Поскольку таблице двумерного частотного распределения признаков X_i и X_m сопоставимо множество $\{X_i, X_m\}$, то структуру (макет) паспорта можно представить так:

$$P_{str} = \{\{X_1, X_2\}, \{X_1, X_3\}, ..., \{X_1, X_n\}\}, \quad (2)$$

где P_{str} — структура (макет) социального паспорта.

Каждая таблица, являющаяся элементом множества P_{str} , может быть определена только на некотором множестве объектов

А, поэтому и паспорт в целом определяется этим же множеством и записывается с учетом формулы (1) в виде:

$$P_{str}^A = \{C_{12}^A, C_{13}^A, \dots, C_{1n}^A\}, \quad (3)$$

где P_{str}^A — социальный паспорт трудового коллектива, число работающих которого определяется множеством А.

Основываясь на формулах (1) и (2), первую модель анализа социальной структуры трудовых ресурсов города с помощью социальной паспортизации можно представить следующим образом.

1. Разрабатываются социальные паспорта со структурой формулы (2) по предприятиям города. Количество социологических карточек на предприятии обозначим множеством

$$B = \{U, K_i\}, \quad (4)$$

паспорт для предприятия выразим формулой

$$P_{str}^B = \{C_{1s}^B | s = \overline{2, n}\}. \quad (5)$$

2. Разрабатываются социальные паспорта со структурой формулы (2) по районам города. Для этого социологические карточки всех предприятий района объединяются в один общий массив социологических карточек района. Его обозначим множеством

$$D = \{U, B_i\}, \quad (6)$$

паспорт для района города выразим формулой

$$P_{str}^D = \{C_{1s}^D | s = \overline{2, n}\}. \quad (7)$$

3. Разрабатывается социальный паспорт города со структурой формулы (2). Для этого социологические карточки всех районов города объединяются в один городской массив. Его обозначим множеством

$$E = \{U, D_m\}, \quad (8)$$

социальный паспорт города выразим формулой

$$P_{str}^E = \{C_{1s}^E | s = \overline{2, n}\}. \quad (9)$$

Рассматривая первую модель анализа социальной структуры трудовых ресурсов, можно установить, почему она на некотором этапе функционирования системы становится малоэффективной (в этом убеждают формулы (7), (9)). Вторая модель разработки социального паспорта трудовых ресурсов города отличается от первой тем, что паспорт района составляется путем суммирования показателей паспортов всех предприятий района города, а паспорт города — суммированием показателей паспортов районов города.

Если множество социологических карточек района можно представить формулой

$$D = \{B_1, B_2, \dots, B_z\}, \quad (10)$$

где z — количество предприятий в районе, то социальный паспорт района со структурой формулы (2) выражается уравнением

$$P_{str}^D = \sum_{i=1}^z P_{str}^{D_i} = \left\{ \sum_{i=1}^z C_{is}^{D_i} \mid s = \overline{2, n} \right\}. \quad (11)$$

Сопоставление паспортов, полученных по формулам (7) и (11) свидетельствует, что их структура идентична, хотя способы разработки в первом и во втором случаях различны.

Обозначим массив социологических карточек города множеством

$$E = \{D_1, D_2, \dots, D_v\}, \quad (12)$$

тогда социальный паспорт трудовых ресурсов города со структурой формулы (2) можно получить, используя районные паспорта и уравнение

$$P_{str}^E = \sum_{i=1}^v P_{str}^{D_i} = \left\{ \sum_{i=1}^v C_{is}^{D_i} \mid s = \overline{2, n} \right\}. \quad (13)$$

Рассматривая вторую модель разработки социального паспорта, мы начали ее математическое описание с уровня района города, не указав, как определяются в этой модели паспорта для предприятий района. Исследования свидетельствуют, что на первом шаге второй модели целесообразно определять социальный паспорт по формуле (5), т. е. используя метод последовательного перебора социологических карточек. Как правило, по формуле (5) разрабатываются паспорта для предприятий.

Таким образом, начальным этапом первой и второй моделей разработки социального паспорта трудовых ресурсов города является определение социального паспорта предприятия по формуле (5). Последующие же этапы у них различны: в первой модели используются формулы (7), (9), во второй — (11), (13).

На практике возникают и такие ситуации, когда в целях сокращения времени работы ЭВМ целесообразнее социальный паспорт предприятия разрабатывать по формуле (13). В этом случае предварительно составляются социальные паспорта по формуле (5) для цехов и отделов предприятия. Указанная ситуация может возникнуть и из содержательных задач исследования. Например, если число работающих на предприятии довольно велико, то для более полного изучения социальных процессов на

предприятию составляются социальные паспорта по его цехам, отделам и службам, сравнительный анализ которых вскрывает узкие места и позволяет своевременно их устранять. Поэтому гибкость и эффективность системы социальной паспортизации зависит от умелого комплексного использования первой и второй моделей разработки социального паспорта трудовых ресурсов города.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исторически новых условиях использование принципов социалистического хозяйствования находится в зависимости от глубины научного познания закономерностей экономического и социального развития как общества в целом, так и отдельных отраслевых и региональных образований, процессов и явлений. Именно поэтому КПСС придает исключительно важное значение научным исследованиям, посвященным наиболее острым актуальным проблемам общественного производства, требует от ученых рекомендаций, позволяющих кардинально реорганизовать систему хозяйственного и социального управления и планирования [19].

В настоящее время все большее значение имеют региональные исследования трудовых ресурсов [41], позволяющие не только глубоко проанализировать состояние трудовых ресурсов в регионах, но и обогатиться новыми научными данными о закономерностях и тенденциях их развития.

Всесторонняя научная разработка проблем трудовых ресурсов особую важность приобретает ныне, когда их воспроизводство происходит при возросших социально-экономических требованиях к качеству трудовых ресурсов, что является одновременно и следствием и условием развития научно-технического прогресса. Региональные исследования имеют большое значение также и в связи с тем, что и в условиях единого народнохозяйственного комплекса страны трудовые ресурсы в регионах характеризуются особенностями формирования, использования, воспроизводства.

Важнейшая тенденция изменения структуры трудовых ресурсов — всестороннее ее сужение под влиянием различных факторов научно-технического и социального прогресса. Это находит отражение прежде всего в значительном повышении образования и квалификации работников во всех сферах материального и нематериального производства, снижении доли занятых ручным трудом, повышении благосостояния трудящихся, их трудовой и социальной активности. Прогрессивные изменения отдельных элементов социальной структуры трудовых ресурсов ведут к качественным сдвигам, выявляя новые социальные резервы ускорения развития общественного производства.

Изучение трудовых ресурсов Южного экономического района показало, что социально-экономическое развитие региона на ближайшие 10—15 лет в целом будет обеспечено достаточным количеством рабочей силы при условии сохранения современных темпов развития производства и его отраслевой структуры. Для дальнейшего качественного роста трудовых ресурсов в регионе созданы условия, выражающиеся в планомерном развитии и совершенствовании отдельных элементов их социальной структуры. Развитие социальной структуры обеспечивается также осуществлением мероприятий партии и правительства, направленных на улучшение жилищно-бытовых и трудовых условий, повышение уровня образования и квалификации работников, рост благосостояния трудящихся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Маркс К., Энгельс Ф.* Немецкая идеология // *Маркс К., Энгельс Ф. Соч.* — 2-е изд. — Т. 3. — 544 с.
2. *Маркс К.* Морализирующая критика и критикующая мораль // *Там же.* — Т. 4. — С. 291—321.
3. *Маркс К.* Критика Готской программы // *Там же.* — Т. 19. — С. 13—32.
4. *Маркс К.* Капитал. Т. I. — М., 1960. — 907 с. — (Соч. 2-е изд. / К. Маркс, Ф. Энгельс; Т. 23).
5. *Маркс К.* Теории прибавочной стоимости (IV том «Капитала»). Ч. I. — М., 1962. — 476 с. (Соч. 2-е изд. / К. Маркс, Ф. Энгельс; Т. 26.4.1).
6. *Энгельс Ф.* Письмо Бебелю, 18—29 марта 1975 года // *Маркс К., Энгельс Ф. Соч.* — 2-е изд. — Т. 34. — С. 99—106.
7. *Ленин В. И.* Новые хозяйственные движения в крестьянской жизни // *Полн. собр. соч.* — Т. I. — С. 1—66.
8. *Ленин В. И.* Экономическое содержание народничества // *Там же.* — С. 347—534.
9. *Ленин В. И.* О социальной структуре власти, перспективах и ликвидаторстве // *Там же.* — Т. 20. — С. 186—207.
10. *Ленин В. И.* Итоги полугодовой работы // *Там же.* — Т. 21. — С. 427—440.
11. *Ленин В. И.* Либеральный профессор о равенстве // *Там же.* — Т. 24. — С. 361—364.
12. *Ленин В. И.* Учение о сущности // *Там же.* — Т. 29. — С. 115—148.
13. *Ленин В. И.* Детская болезнь «левизны» в коммунизме // *Там же.* — Т. 41. — С. 1—104.
14. *Ленин В. И.* Речь на Всероссийском съезде транспортных рабочих // *Там же.* — Т. 43. — С. 130—144.
15. *Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза.* — М.: Политиздат, 1986. — 382 с.
16. *Материалы* Пленума Центрального Комитета КПСС, 23 апр. 1985 г. — М.: Политиздат, 1985. — 31 с.
17. *Материалы* Пленума Центрального Комитета КПСС, 16 июня 1986 г. — М.: Политиздат, 1986. — 63 с.
18. *Материалы* Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 янв. 1987 г. — М.: Политиздат, 1987. — 94 с.
19. *Материалы* Пленума Центрального Комитета КПСС, 25—26 июня 1987 г. — М.: Политиздат, 1987. — 112 с.
20. *Горбачев М. С.* Активно действовать, не теряя времени. — М., Политиздат, 1985. — 47 с.
21. *Аверьян В. Е.* Социализм, население и экономика. — М.: Прогресс, 1983. — 120 с.
22. *Аганбегян А. Г., Шубкин В. Н.* Социальные исследования и количественные методы. — М.: Наука, 1966. — С. 5—32.
23. *Аитов Н. А.* Социальное развитие регионов. — М.: Мысль, 1985. — 220 с.

24. *Антоя Н. А.* Технический прогресс и движение рабочих кадров.— М.: Экономика, 1972.— 112 с.
25. *Ананич Л., Бляхман Л.* Заводская молодежь: профессиональные интересы.— М.: Молодая гвардия, 1971.— 158 с.
26. *Андреев Э.* Важная проблема теории и практики // *Коммунист.*— 1981.— № 3.— С. 41—43.
27. *Антосенков Е. Г., Куприянова З. В.* Текучесть рабочих кадров в строительстве.— Новосибирск, 1970.— 305 с.
28. *Арутюнян Ю. В.* Социальная структура сельского населения СССР.— М.: Мысль, 1971.— 374 с.
29. *Белов А. Н.* Трудовые ресурсы СССР.— М.: Просвещение, 1980.— 128 с.
30. *Бобырев В. А.* Производственная среда и традиции трудового коллектива // *Традиции и современность.*— Севастополь, 1985.— 262 с.
31. *Борюдюк В. М. и др.* Комплексные целевые программы в союзной республике.— Киев: Наук. думка, 1984.— 224 с.
32. *Буева Л. П.* Социальная среда и сознание личности.— М.: Мысль, 1968.— 268 с.
33. *Вестник статистики.*— 1986.— № 11.— С. 65—80.
34. *Величко А. Н., Подмарков В. Г.* Социолог на предприятии.— М.: Мысль, 1974.— 167 с.
35. *Волков Ю. Е.* Производственный коллектив и управление его социальным развитием.— М.: Знание, 1972.— 48 с.
36. *Высшая школа как фактор изменения социальной структуры социалистического общества.*— М.: Наука, 1978.— 272 с.
37. *Гвишиани Д. М. и др.* Управление крупным производственно-хозяйственным комплексом.— М.: Экономика, 1980.— 231 с.
38. *Гордон Л. А., Назимова А. К.* Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития.— М.: Наука, 1985.— 221 с. —
39. *Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях* / Под ред. Е. Г. Антосенкова.— М.: Экономика, 1974.— 287 с.
40. *Динамика социально-классовой структуры общества развитого социализма.*— Харьков: Вища школа, 1985.— 279 с.
41. *Долишный М. И.* Формирование и использование трудовых ресурсов.— Киев: Наук. думка, 1978.— 271 с.
42. *Железко С. Н., Морозова Г. Ф., Сердитых Б. Г.* Опыт социологического исследования миграции населения Дальнего Востока // *Социол. исслед.*— 1976.— № 2.— С. 75—81.
43. *Замфир К.* Удовлетворенность трудом. Мнение социолога.— М.: Политиздат, 1983.— 142 с.
44. *Здравомыслов А. Г.* К вопросу о типологии образа жизни в социалистическом обществе // *Социол. исслед.*— 1974.— № 2.— С. 81—90.
45. *Иванов В. Н.* Социологическую науку — на уровень современных задач общественного развития // Там же.— 1985.— № 1.— С. 15—22.
46. *Известия СО АН СССР.*—1984.— № 12.— Вып. 3.— С. 3—7.
47. *Коммунист.*— 1976.— № 7.— С. 15.
48. *Кон И. С.* Возрастные категории в науках о человеке и обществе // *Социол. исслед.*— 1978.— № 3.— С. 76—86.
49. *Костин Л. А.* Повышение эффективности труда в новых условиях хозяйствования.— М.: Мысль, 1971.— 287 с.
50. *Кравенев В. В.* Влияние научно-технического прогресса на изменение структуры рабочего класса СССР.— М.: Наука, 1971.— 391 с.
51. *Ладенко И. С.* Логические проблемы системного анализа трудовых ресурсов.— Новосибирск: Наука, 1975.— 237 с.
52. *Лалин Н. И.* Трудовой коллектив — основная ячейка развитого социалистического общества.— М.: Знание, 1975.— 32 с.
53. *Ленинизм и управление социальными процессами при социализме.*— М.: Мысль, 1973.— 438 с.

54. *Махнарылов В. П., Дворецкая Г. В., Кэжаринов И. В., Потопаев Б. П.* Социология труда.— Киев: Техника, 1981.— 240 с.
55. *Методические проблемы экономики труда.*— М.: Экономика, 1970.— 156 с.
56. *Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР.*— М.: Экономика, 1974.— 291 с.
57. *Методические указания по разработке плана социального развития коллектива промышленного предприятия ММФ, РД 31.93.97—83.*— М.: Мортехинформ-реклама, 1984.— 110 с.
58. *Михайловская В. П.* Внутризаводская текучесть рабочих кадров.— Новосибирск: Наука, 1984.— 192 с.
59. *Молчанов В. И.* Социальная информация и управление предприятием.— М.: Московский рабочий, 1977.— 158 с.
60. *Народное хозяйство СССР в 1983 году.*— М.: Финансы и статистика, 1984.— 607 с.
61. *Народное хозяйство СССР в 1985 году.*— М.: Финансы и статистика, 1986.— 654 с.
62. *Народное хозяйство Украинской ССР в 1981 году.*— Киев: Техника, 1983.— 382 с.
63. *Народное хозяйство Украинской ССР в 1982 году.*— Киев: Техника, 1982.— 383 с.
64. *Народное хозяйство Украинской ССР в 1983 году.*— Киев: Техника, 1984.— 407 с.
65. *Народное хозяйство Украинской ССР в 1985 году.*— Киев: Техника, 1986.— 399 с.
66. *Наумов Б. Н., Песелев К. В.* Малые ЭВМ в сфере управления.— М.: Знание.— Сер. Наука и техн. управл.— 1979.— № 5.— 64 с.
67. *Носова С. С.* Социалистическая инфраструктура в воспроизводственном процессе.— М.: Экономика, 1984.— 159 с.
68. *Оникиенко В. В.* Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов.— Киев: Наук. думка, 1978.— 185 с.
69. *Панюков В. С.* Устойчивость кадров в промышленности.— Киев: Наук. думка, 1976.— 267 с.
70. *Патрушев В. Д., Шабашев В. А.* Влияние социально-экономических условий труда на сотрудничество и взаимопомощь в производственном коллективе // Социол. исслед.— 1975.— № 4.— С. 83—91.
71. *Переведенцев В. И.* 270 миллионов.— М.: Финансы и статистика, 1982.— 111 с.
72. *Подмарков В. Г.* Введение в промышленную социологию.— М.: Мысль, 1973.— 318 с.
73. *Попова И. М.* Стимулирование трудовой деятельности как способ управления.— Киев: Наук. думка, 1976.— 207 с.
74. *Производственный коллектив: социальные резервы управления.*— Киев: Наук. думка, 1984.— 225 с.
75. *Проскуряков В. М., Лупанов К. Ю.* Производительность и оплата труда: факторы роста и мера соотношения.— М.: Экономика, 1986.— 112 с.
76. *Руткевич М. Н.* Развитие новых форм социальной интеграции в социалистическом обществе // Социол. исслед.— 1974.— № 1.— 13—24 с.
77. *Руткевич М. Н.* Тенденции изменения социальной структуры советского общества // Там же.— 1975.— № 1.— С. 64—74.
78. *Руткевич М. Н.* Совершенствование социально-классовой структуры советского общества на этапе развитого социализма.— М.: Знание, 1984 г.— 42 с.
79. *Самуэльсон П.* Экономика. Водный курс.— М.: Прогресс, 1964.— 843 с.
80. *Синявский С. Л.* Изменения в социальной структуре советского общества 1938—1970 гг.— М.: Мысль, 1973.— 369 с.
81. *СССР в цифрах в 1985 году.*— М.: Финансы и статистика, 1986.— 252 с.
82. *Трудящаяся молодежь: образование, профессиональная мобильность.*— М.: Наука, 1984.— 214 с.

83. *Управление* научно-техническими программами // Под ред. Д. Н. Бобришева.— М.: Экономика, 1986.—335 с.

84. *Управление* трудовыми ресурсами (территориально-отраслевой аспект).— Киев: Наук. думка, 1986.— 238 с.

85. *Целевые комплексные программы* развития производства // Под ред. Н. И. Иванова.— Киев: Наук. думка, 1986.—244 с.

86. *Шкаратан О. И.* Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР.— М.: Мысль, 1970.—472 с.

87. *Шкаратан О. И., Рукавишников В. О.* Социальная структура населения советского народа и тенденция ее развития // Социол. исслед.—1974.—№ 2.— С. 36—49.

88. *Шкаратан О. И., Филиппова О. В., Демидова Л. Г.* Социальный слой и профессия // Там же.—1980.—№ 3.— С. 25—34.

89. *Щепаньский Я.* Элементарные понятия социологии.— М. : Прогресс, 1969.—240 с.

90. *Galagan Patricia.* The numbers game: putting value on human resource development.— Grain and Dev. Y.—1983.— N 8.— P. 48, 50—51.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ

3

ГЛАВА I

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1. Социальная структура трудовых ресурсов как объект социологических исследований

5

2. Трудовые ресурсы в социальной структуре социалистического общества

11

3. Развитие социальной структуры трудовых ресурсов как социальный резерв повышения эффективности производства

19

ГЛАВА II

РЕГИОНАЛЬНЫЕ И ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1. Занятость трудовых ресурсов

28

2. Социальные источники трудовых ресурсов

33

3. Отраслевые особенности социальной структуры трудовых ресурсов

40

ГЛАВА III

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФАКТОРЫ, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ ЕЕ РАЗВИТИЕ

1. Научно-технический прогресс и изменение социальной структуры трудовых ресурсов

48

2. Квалификационные различия — основа социальной структуры трудовых ресурсов

53

3. Демографические характеристики трудовых ресурсов

63

**4. Ядро социальной структуры
трудовых ресурсов**

70

ГЛАВА IV

**ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

1. Заработная плата и денежный доход

77

**2. Жилищно-бытовая сфера воспроизводства трудовых ресур-
сов**

85

ГЛАВА V

**ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ
СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

1. Планирование и программно-целевое управление

89

**2. Автоматизированная информационная система «Социаль-
ная структура трудовых ресурсов»**

97

**3. Программное обеспечение анализа социальной структуры
трудовых ресурсов**

107

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

116

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

118

ПАДУКОВ Владимир Семенович
БОБЫРЕВ Вячеслав Анатольевич
ГОЛОВАТЮК Василий Михайлович и др.

**СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Художник обложки *Н. И. Казакова*
Художественный редактор *И. П. Савицкая*
Технический редактор *Т. К. Валицкая*
Корректор *Л. А. Фришко*

ИБ № 9411

Сдано в набор 7.01.88. Подп. к печ. 20.01.88. БФ 01626. Формат 60×84/16. Бул.-
офе. № 2. Лит. гарн. Офс. печ. Усл. печ. л. 7,2. Усл. кр.-отг. 7,56. Уч.-изд. л. 8,34.
Тираж 800 экз. Заказ 8-741. Цена 1 р. 80 к.

Оригинал-макет подготовлен с помощью авторского диалоговой системы
ДНЦ в издательстве «Наукова думка» 252601 Киев 4, ул. Революц. 3.
Литературная книжная типография научной книги. 252004 Киев 4, ул. Революц. 1.

СОЦИАЛЬНАЯ структура трудовых ресурсов

Глава I

Методологические вопросы исследований социальной структуры трудовых ресурсов

Глава II

Региональные и отраслевые особенности формирования социальной структуры трудовых ресурсов

Глава III

Социальная структура трудовых ресурсов и факторы, обуславливающие ее развитие

Глава IV

Факторы социального воспроизводства трудовых ресурсов

Глава V

Вопросы управления развитием социальной структуры трудовых ресурсов