

Феофанов Л.К.

старший викладач кафедри обліку та аудиту
Запорізька державна інженерна академія
feofanovlk@mail.zp.ua

ДОСВІД ПІДПРИЄМСТВ КОЛЬОРОВОЇ МЕТАЛУРГІЇ УКРАЇНИ В 1970-ТІ РОКИ З ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Феофанов Л.К. Досвід підприємств кольорової металургії України в 1970-ті рр. з використання трудових ресурсів. У роботі розглянуті якісні та кількісні характеристики використання трудових ресурсів на підприємствах кольорової металургії Української РСР у 1970-х рр. Запропоновані напрямки удосконалення соціальної політики підприємств у сучасних умовах.

Феофанов Л.К. Опыт предприятий цветной металлургии Украины в 1970-е гг. по использованию трудовых ресурсов. В работе рассмотрены качественные и количественные характеристики использования трудовых ресурсов предприятий цветной металлургии Украинской ССР в 1970-х гг. Предложены направления усовершенствования социальной политики предприятий в современных условиях.

Feofanov L.K. Experience of the enterprises of nonferrous metallurgy of Ukraine in 1970th on use of a manpower. In the article we have considered qualitative and quantitative characteristics of manpower use at the enterprises of nonferrous metallurgy in the Ukrainian Soviet Socialist Republic in 1970th years. We have suggested approaches to improve the social policy of the enterprises under the modern circumstances.

Актуальність теми

Сьогодні підприємства кольорової металургії України продовжують реструктуризацію виробництва, яка була розпочата ще в 1990-х рр. Модернізація виробництва, що супроводжує процеси реструктуризації, висунула більш жорсткі вимоги до кваліфікації персоналу підприємств, а також його дисциплінованості та сумлінності. Досягнення відповідального ставлення працівників до своїх службових обов'язків є можливим, якщо вони відчують увагу з боку адміністрації до їх потреб, як виробничих, так і побутових. На підприємствах Радянського Союзу значна увага приділялася вирішенню соціальних проблем трудящих. Вивчення досвіду соціальної роботи підприємств протягом періоду їх успішного розвитку дає змогу використати його в сучасних умовах. Таким чином, дослідження впливу соціально-економічних факторів на показники використання трудових ресурсів галузі є актуальним і своєчасним.

Ступінь розробки

Стан трудових ресурсів кольорової металургії в Україні, рівень освіти працівників галузі та система підготовки кадрів досліджуються в роботі [1]. Визначено, що наприкінці десятої п'ятирічки темпи зростання заробітної плати

випереджали темпи зростання продуктивності праці, внаслідок чого була порушена система мотивації та втрачались стимули до сумлінної праці. Поза межами статті залишилися соціальні питання роботи з персоналом, які мають важливе значення для ефективного використання трудових ресурсів на підприємствах.

Постановка завдання

Метою статті є вивчення впливу соціальних факторів на ефективність використання трудових ресурсів на металургійних підприємствах кольоровій металургії УРСР у 1970-і рр., визначення можливості використання досвіду соціальної роботи підприємств кольорової металургії для удосконалення її в сучасних умовах.

Результати роботи

Середньооблікова чисельність промислового персоналу підприємств кольорової металургії України становила в 1975 р. 40174 осіб, у тому числі – 33340 робітників (83%) [2, арк. 2–3]. Чисельність промислово-виробничого персоналу в окремих підприємствах України наведена в табл. 1.

Таблиця 1 - Чисельність промислово-виробничого персоналу в окремих підприємствах, 1975 р.

Підприємства кольорової металургії	Середньооблікова чисельність ПВП, 1975 р.	Питома вага
Запорізький титано-магнієвий комбінат	8455	21,05
Дніпровський алюмінієвий завод	4387	10,92
Верхньодніпровський ГМК	4000	9,96
Артемівський завод з обробки кольорових металів	3410	8,49
Вторинна металургія разом	3273	8,15
у тому числі:		
Донецький завод кольорових сплавів	1118	2,78
Дніпровський електродний завод	2313	5,76
Микитівський ртутний комбінат	2300	5,73
Укрцинк	2225	5,54
Побузький нікелевий комбінат	1636	4,07
Донецький хіміко-металургійний завод	1557	3,88
Іршинський ГЗК	1450	3,61
Промисловість твердих сплавів, тугоплавких і жароміцних матеріалів	985	2,45
Разом	35991	89,59
Всього по кольоровій металургії УРСР	40174	100

Таким чином, найбільша частина трудових ресурсів (близько 40%) була зайнята в рідкометалевій і напівпровідниковій промисловості. До цієї галузі належать: ЗТМК, ВГМК, ІГЗК, ДХМЗ і ЗЧМ. Аналіз територіального розміщення показує, що більшість робітників галузі мешкала в м. Запоріжжя (37,73%), де знаходилися такі підприємства, як ЗТМК, ДАЗ, ДЕЗ, близько 28%

трудою галузі мешкали в Донецькій області. Два підприємства кольорової металургії республіки є містоутворюючими: ВГМК і ІГЗК.

У 1970-ті рр. існувала тенденція до зменшення чисельності ПВП. Виконання завдань з вивільнення робітників і скорочення чисельності працюючих особливо жорстко контролювалось на початку 1970-х рр. Зі всіх показників праці підприємствам затверджувалися вищими організаціями лише два – завдання з підвищення продуктивності праці (у п'ятирічному плані) і загальний фонд заробітної плати (у п'ятирічному та річному планах). Інші показники праці (чисельність працюючих, середня заробітна плата тощо) затвердженню вищими організаціями на підлягали, а розроблялися самими підприємствами й використовувалися при розрахунках і обґрунтуванні затверджуваних показників праці [3, с. 448].

Організація заробітної плати робітників у промисловості базувалась на тарифних ставках і сітках, тарифно-кваліфікаційних довідниках і системах оплати праці. Тарифна ставка визначала розмір оплати праці за одиницю часу – годину, день, місяць. Тарифні ставки диференціювалися залежно від кваліфікації й умов праці, галузей промисловості й форм оплати праці.

У кольоровій металургії застосовувалися три групи тарифних ставок робітників: для оплати в нормальних умовах; для оплати важких робіт, робіт у гарячих цехах і робіт зі шкідливими умовами; для оплати особливо важких і особливо шкідливих робіт. Ставки другої групи звичайно були на 10–15% вищими за ставки першої групи, ставки третьої групи – відповідно на 20–30%. Праця основних виробничих робітників, зайнятих безпосередньо на кар'єрах, підземних рудниках, збагачувальних фабриках, у металургійних цехах, оплачувалася, як правило, за третьою групою тарифних ставок [4, с. 254]. Для робочих-погодинників тарифні ставки встановлювалися на більш низькому рівні, ніж для робочих-відрядників, оскільки інтенсивність праці відрядників вища.

Оплата праці інженерно-технічних працівників і службовців здійснювалася відповідно до затверджених у централізованому порядку схем посад і посадових окладів. У схемах наводився встановлений для даної галузі перелік посад із зазначенням розмірів місячних окладів для кожної посади. Також для кожної посади встановлювалися мінімальний і максимальний розміри окладу. Мінімальний розмір окладу встановлювався в момент початку роботи. З накопиченнями досвіду й підвищенням кваліфікації розмір окладу підвищувався. Оплата за тарифними ставками становила до 60% у загальному заробітку трудящих. Значну частину заробітку (40–50%) становили премії.

Середня грошова заробітна плата робітників та службовців у СРСР в 1970р. становила 151 крб., у 1980 р. – 210 крб. У кольоровій металургії СРСР розмір місячної заробітної плати робітників та службовців становив у 1970 р. 200 крб. (2400 крб. на рік), у 1975 р. – близько 240 крб. (2880 крб. на рік) [5, с. 234]. За роки дев'ятої п'ятирічки середня заробітна плата (включаючи виплати з фонду матеріального заохочення) зросла на 20%, десятої – на 13% [4, с. 253].

Зарплата на підприємствах України за окремими винятками була нижчою, ніж у середньому по галузі, бо значна кількість підприємств кольорової

металургії розташовувалося у віддалених північних і східних районах СРСР, які характеризуються суворими кліматичними умовами. Розбіжності в умовах життя за окремими районами країни відображалися через установлювані районні коефіцієнти до заробітної плати, які могли коливатися від 1,1 до 2,0.

Незважаючи на невисоку заробітну плату, на підприємствах кольорової металургії були створені колективи, які здатні були вирішувати складні завдання. Колективи українських підприємств не раз виходили переможцями Всесоюзного соціалістичного змагання серед підприємств кольорової металургії СРСР. Так, колектив ЗТМК за 4,5 роки дев'ятої п'ятирічки ставав переможцем змагання 18 кварталів, а колектив Заводу чистих металів – 13 кварталів. За дострокове виконання завдань п'ятирічного плану колектив Заводу чистих металів Указом Президії Верховної Ради СРСР від 1 липня 1975р. був нагороджений орденом Трудового Червоного Прапора [6]. Підприємства кольорової металургії України завжди були джерелом керівних кадрів для підприємств інших республік СРСР та центральних органів влади.

Рівень продуктивності праці в кольоровій металургії залежить від великої кількості факторів, які поділяються на: природно-географічні, матеріально-технічні, організаційні, економічні, соціальні. У 1970-ті рр. розрахунок підвищення продуктивності праці на підприємстві за окремими факторами та в цілому проводився шляхом визначення можливої економії чисельності промислово-виробничого персоналу. Ця економія розраховувалася як середньорічна величина, тобто з урахуванням тривалості дії кожного фактора. Основним фактором зростання продуктивності праці на підприємствах кольорової металургії у 1970-ті рр. було підвищення технічного рівня виробництва. Як правило вплив економічних і соціальних факторів не спостерігався.

Водночас умови праці та її оплати, умови побуту й відпочинку, які надавали працівникам їх підприємства, мали велике значення для підвищення мотивації трудящих до високопродуктивної праці, дотримання трудової й технологічної дисципліни. На підприємствах значну увагу приділяли соціальним питанням. Зазвичай підприємства мали власні дитячі заклади, піонерські табори, бази відпочинку, будинки культури, поліклініки та ін. Працівники підприємств забезпечувалися житлом, яке підприємства будували власним коштом, причому житлове будівництво мало пріоритет перед капітальними ремонтами обладнання. Від наявності розгалуженої мережі соціальних служб залежав рівень престижу підприємства серед населення.

Економічні й соціальні фактори відображувалися в таких показниках, як плинність кадрів, кількість прогулів, втрати від браку. Так, у звітах ДАЗу і ЗТМК за 1970–1980 рр. відсутні втрати від браку продукції, а на ДЕЗі ці втрати значні. Така проблема, як плинність кадрів, поставала на ДЕЗі, ДАЗу, АЗОКМ. Показники плинності кадрів на підприємствах галузі наведені в табл. 2.

Таблиця 2 - Плинність кадрів на підприємствах кольорової металургії

Показники	Роки					
	1970	1972	1974	1976	1977	1980
Іршинський гірничо-збагачувальний комбінат [7; 8; 9]						
Всього персоналу	2114	н.д.	н.д.	1862	1852	2045
Прийнято	1053	н.д.	н.д.	316	383	187
Звільнено	502	н.д.	н.д.	354	318	269
Звільнено за власним бажанням	337	н.д.	н.д.	224	205	171
Плинність кадрів, %	15,94	н.д.	н.д.	12,03	11,07	8,36
Микитівський ртутний комбінат [10; 11]						
Всього персоналу	2719	2590	2559	н.д.	н.д.	н.д.
Прийнято	469	494	632	н.д.	н.д.	н.д.
Звільнено	519	516	594	н.д.	н.д.	н.д.
Звільнено за власним бажанням	305	275	297	н.д.	н.д.	н.д.
Плинність кадрів, %	11,22	10,62	11,61	н.д.	н.д.	н.д.
Артемівський завод з обробки кольорових металів [12; 13]						
Всього персоналу	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	3775	3835
Прийнято	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	1054	868
Звільнено	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	1003	812
Звільнено за власним бажанням	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	546	477
Плинність кадрів, %	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	14,46	12,44
Вехньодніпровський гірничо-металургійний комбінат [14; 15; 16; 17]						
Всього персоналу	4911	4846	н.д.	н.д.	4881	5058
Прийнято	657	666	н.д.	н.д.	774	703
Звільнено	752	687	н.д.	н.д.	705	807
Звільнено за порушення	н.д.	11	н.д.	н.д.	7	10
Плинність кадрів, %	9,69	10,17	н.д.	н.д.	9,22	9,25

Серед причин звільнення є низька зарплата, відсутність житла, важки умови праці. Звільнялись переважно молоді робітники зі стажем роботи до одного року. Найкращі показники зі стабільності кадрового складу й трудової дисципліни (оцінюються з кількості прогулів на 1000 працівників) були на ЗТМК.

Втрати робочого часу через прогули на підприємствах кольорової металургії України наведені в табл. 3, 4 [8–36].

Таблиця 3 - Втрати робочого часу через прогули у 1970–1975 рр., людино-днів

Підприємство	Роки					
	1970	1971	1972	1973	1974	1975
ЗТМК	144	н.д.	н.д.	н.д.	95	117
ВГМК	441	399	186	н.д.	160	н.д.
ІГЗК	323	н.д.	н.д.	52	83	н.д.

Продовження таблиці 3

Підприємство	Роки					
	1970	1971	1972	1973	1974	1975
ДАЗ	294	176	185	209	205	332
МРК	626	н.д.	478	н.д.	199	н.д.
Укрцинк	90	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.

Таблиця 4 - Втрати робочого часу через прогули у 1975–1980 рр., людино-днів

Підприємство	Роки					
	1975	1976	1977	1978	1979	1980
ДЕЗ	н.д.	454	197	210	148	118
ЗТМК	117	163	90	84	33	н.д.
ВГМК	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	261	337
ІГЗК	н.д.	101	75	н.д.	94	40
ДАЗ	332	607	703	280	н.д.	н.д.
АЗОКМ	н.д.	400	313	н.д.	226	312
Укрцинк	н.д.	273	184	н.д.	123	116

Примітка. Для ЗТМК за 1977–1979 рр. наведені дані за 9 місяців.

Під час ринкових реформ в українській економіці багато підприємств постали перед проблемою оптимізації витрат. На жаль, одним із засобів оптимізації стало скорочення витрат на утримання об'єктів соціальної сфери, а інколи, навіть відмова від них. Скорочення соціальних витрат мало негативні наслідки для підприємств:

- висока плинність кадрів;
- погане ставлення робітників до свого підприємства та його проблем;
- незацікавленість персоналу в успішному розвитку підприємства;
- крадіжки на виробництві;
- відсутність стимулів до відтворення робочої сили для кольорової металургії через низьку престижність галузі серед молоді.

Задля успішної роботи підприємства необхідно уникати негативної селекції серед робітників, формуючи міцний колектив одностайців, патріотів свого підприємства. Створення та підтримка високопродуктивного колективу професіоналів, закріплення за підприємством найбільш кваліфікованих спеціалістів – одна з пріоритетних цілей керівництва. Люди повинні ставитися до підприємства як до рідної домівки, сумлінно виконувати свій службовий обов'язок. Не останню роль у цьому відіграє ставлення керівництва підприємства до своїх робітників та їх сімей.

Підприємства кольорової металургії повинні враховувати як позитивний, так і негативний досвід радянської економіки. Поруч із певним нехтуванням економічними стимулами (зрівнялівка в оплаті праці, незалежність заробітної плати від ефективності праці) мали місце і потужні соціальні стимули, які створили унікальні колективи, що змогли пережити період занепаду на початку 1990-х років.

Головними напрямками роботи соціальних служб підприємств кольорової металургії є:

- гарантія підвищення заробітної плати в зв'язку із підвищенням продуктивності праці;
- гарантія індексації заробітної плати в випадку інфляції;
- гарантія підтримки працівника під час хвороби або тимчасової втрати працездатності;
- виділення коштів на лікування та профілактику здоров'я працівників;
- виділення коштів на оздоровлення працівників під час відпусток;
- виділення коштів на годування працівників під час обідньої перерви;
- виділення коштів на перевезення працівників на роботу й додому;
- організація відпочинку працівників та їх родин під час свят;
- підтримка дитячих садків, шкіл, таборів літнього відпочинку для дітей працівників;
- виділення коштів на підтримку спортивних секцій та різноманітних гуртків для дітей працівників;
- підтримка освітніх установ для робітників та службовців підприємства;
- фінансування підготовки та перепідготовки спеціалістів як на самому підприємстві, так і за його межами.

Висновки

Економічний ефект соціальних змін на підприємстві не завжди можна точно розрахувати, часто він непрямо відображений в інших показниках роботи. В 1970-ті рр. на підприємствах кольорової металургії значна увага приділялася вирішенню соціальних проблем трудящих. Це дозволило створити міцні трудові колективи, які, незважаючи на невисокий рівень середньої заробітної плати, були здатні вирішувати найскладніші виробничі завдання та відтворювати себе. Зараз досвід успішної мотивації працівників за рахунок соціального забезпечення використовується слабо, що приводить до зниження ефективності виробництва та престижності галузі серед майбутніх працівників.

Список літератури

1. Феофанов Л.К. Трудові ресурси кольорової металургії України в 1970-і рр. // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 242: В 4 т. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – Т. II. – С. 335–342.
2. ЦДАВО, ф. 582, оп. 3, спр 6796, арк. 2-3.
3. Справочник экономиста промышленного предприятия / Под ред. Каменицира. – М.: Экономика. – 1974. – 663 с.
4. Слепнева Т.А. Экономика цветной металлургии СССР: [учебник для ВУЗов] / Т.А. Слепнева, Н.Т. Глушков, А.Г. Шкурский; под ред. Н.Т. Глушкова. - [3-е изд.]. - М.: Металлургия, 1988. - 484 с.
5. Протасов В.Ф. Основы экономики цветной металлургии: [учеб. пособ.] / В.Ф. Протасов – [2-е изд.]. – М.: Металлургия, 1978. – 383 с.
6. Щукін О. Кольорова металургія республіки в дев'ятій п'ятирічці / О.Щукін // Економіка Радянської України. - 1975. - № 11. - С. 11-16.

7. РГАЭ, ф. 386, оп. 1, дело 1824.
8. РГАЭ, ф. 386, оп. 4, дело 1943.
9. РГАЭ, ф. 386, оп. 4, дело 5390.
10. РГАЭ, ф. 386, оп. 1, дело 1869.
11. РГАЭ, ф. 386, оп. 1, дело 5691.
12. РГАЭ, ф. 386, оп. 4, дело 2108.
13. РГАЭ, ф. 386, оп. 4, дело 5006.
14. РГАЭ, ф. 386, оп. 1, дело 1819.
15. РГАЭ, ф. 386, оп. 1, дело 3652.
16. РГАЭ, ф. 386, оп. 2, дело 1931.
17. РГАЭ, ф. 386, оп. 4, дело 5385.
18. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2855, оп. 4, спр 249.
19. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2855, оп. 4, спр 504 в.
20. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2521, оп. 3, спр 39.
21. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2521, оп. 3, спр 164.
22. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2855, оп. 3, спр 35.
23. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2855, оп. 4, спр 388.
24. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2855, оп. 4, спр 437.
25. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2855, оп. 4, спр 482.
26. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2855, оп. 4, спр 533.
27. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2521, оп. 1, спр 1039.
28. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2521, оп. 3, спр 69.
29. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2521, оп. 3, спр 100.
30. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2521, оп. 3, спр 133.
31. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2521, оп. 3, спр 168.
32. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2506, оп. 4, спр 628.
33. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2506, оп. 4, спр 1009.
34. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2506, оп. 5, спр 52.
35. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2506, оп. 5, спр 104.
36. Запорізький державний обласний архів, ф. Р-2506, оп. 5, спр 155.

Ключові слова: кольорова металургія, кадри, продуктивність праці, заробітна плата, мотивація, соціальні гарантії.

Ключевые слова: цветная металлургия, кадры, производительность труда, заработная плата, мотивация, социальные гарантии.

Key words: nonferrous metallurgy, staff, labor productivity, wages, motivation, social guarantees.

Надійшла до редакції 22.12.2011р.