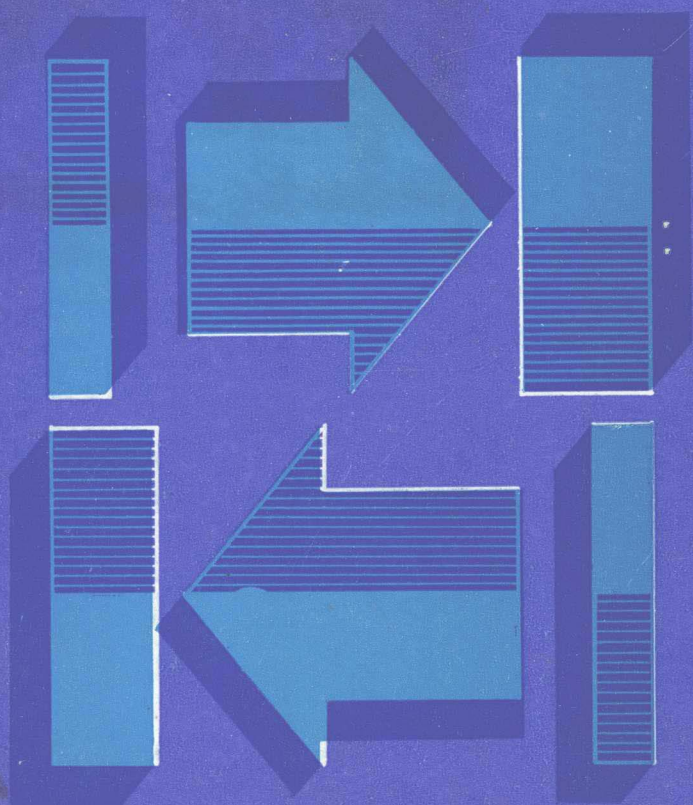


УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ



УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ
В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Утверждено к изданию
Редакционно-издательским советом
Академии наук Молдавской ССР

Редактор Г.Д.Кулябина
Художник В.В.Макеев
Художественный редактор Н.А.Абрамов
Технический редактор В.И.Мериакре
Корректоры Л.В.Кондратюк, А.Л.Меламед
Оператор-наборщик В.П.Горбатий

ИБ № 2055

Подписано к печати 16.09.83. ЛБ 07828. Формат 60х90 1/16. Бумага
типограф. №2. Печать ротационная. Усл. печ. л. 9,0. Усл. кр.-отт. 9,
уч.-изд. л. 9,78. Тираж 875. Заказ 460. Цена 1 р. 50 к.
Издательство "Штиинца", 277028, Кишинев, ул. Академика Я.С. Гросул
Типография издательства "Штиинца", 277004, Кишинев, ул. Берзарина

СОДЕРЖАНИЕ

От редактора	3
ДМИТРЕНКО С.М. Рациональное использование трудовых ресурсов и формирование стабильных производственных коллективов . .	7
ФЕТКУ В.М. Социально-экономические факторы снижения текучести рабочих кадров на промышленном предприятии	24
КВИТКО В.Я. Проблемы и опыт исследования социально-психологи- ческого климата производственных бригад	34
ГОРОВЕЦ М.Л. Социальные аспекты управления процессом приобще- ния молодых рабочих к труду в производственном коллективе	54
КОБЗАК И.В. Проблемы роста эффективности творческой деятель- ности инженерно-технических работников в условиях АПК . .	69
КАЦ Э.М. Молодой рабочий в трудовом коллективе. Некоторые ас- пекты профессиональной ориентации	83
БАТКУ И.Г. Особенности формирования активной жизненной пози- ции у молодых рабочих	96
КИЛИМАР Т.Е. Влияние культурно-просветительной работы на раз- витие социальной активности трудящихся	106
КАЛКЕИ Г.А. Организация и использование свободного времени членами трудовых коллективов	115
ЧЕКАН М.С. Некоторые вопросы управления духовными потребнос- тями в коллективах сельских тружеников	132

АКАДЕМИЯ НАУК МОЛДАВСКОЙ ССР
Отдел философии и права
МОЛДАВСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ СОВЕТСКОЙ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ АССОЦИАЦИИ
АКАДЕМИИ НАУК СССР

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Ответственный редактор
доктор экономических наук
А. И. ТИМУШ

Рецензировали и рекомендовали к изданию
кандидат философских наук А.Н.Рошка
и кандидат исторических наук В.Т.Сама

Книга посвящена различным аспектам функционирования и развития социалистического трудового коллектива. В ней подробно рассматриваются вопросы сокращения текучести кадров и улучшения трудовой дисциплины, совершенствования социально-психологического климата. Важное место уделено проблеме адаптации новичка на производстве, профессиональной ориентации молодых работников, формированию у них активной жизненной позиции. Данные вопросы раскрываются во взаимосвязи с развитием духовной культуры, использованием свободного времени работников. Предлагается комплекс мер по совершенствованию рассмотренных в книге социальных процессов.

Сборник рассчитан на руководителей трудовых коллективов, инспекторов отделов кадров, пропагандистов, агитаторов.

у 0303010000-172 34-83.
М755(12) - 83

© Издательство "Штиинца",
1983 г.

ОТ РЕДАКТОРА

В современных условиях возрастания роли управления всеми сторонами общественной жизни особенно актуализируется значимость совершенствования управления социальными процессами в трудовых коллективах. И это естественно. Ведь социальные процессы отражают степень функционирования социальных общностей — производственного коллектива, социальной группы, класса, общества в целом. Социальные процессы, характеризующиеся последовательной сменой состояний объекта или его определенных частей, элементов, совершаются или проявляются не иначе, как через деятельность людей, их взаимодействие, общение, совместную трудовую и общественно-политическую деятельность.

Углубление научно-технического прогресса показало, что интенсификация производства, его специализация и концентрация, внедрение прогрессивной технологии, передового опыта немислимы без формирования современного труженика, повышения уровня его профессиональной подготовки, заинтересованности в обеспечении высокой эффективности и качества работы. Какими бы ни были современные автоматы, станки, устройства, до какого бы совершенства ни дошла наука и техника — без человека, его подлинного интереса к делу они мертвы.

В этой связи все острее ставятся проблемы выявления и разумного использования социальных резервов производства, связанных с совершенствованием управления социальными процессами, деятельностью людей, трудовых коллективов, развитием способностей личности, закономерностями совместного труда и взаимовлияния на поведение, межличностные взаимоотношения, образ мышления и жизни. Именно развитие инициативы, чувство хозяина производства сравнивают в народе с родником, без которого, как растение в засуху чахнет любое дело.

Умелая поддержка и направление стремлений, знание интересов человека, мотивов, потребностей, учет их в практических делах способствуют улучшению управления всеми социальными процессами в трудовых коллективах, повышению уровня дисциплины труда и сплоченности, созданию благоприятного социально-психологического климата. Все это может существенно повысить надежность самых различных управленческих решений, совершенствовать эффективность организации

производства, воспитания и руководства людьми. "Трудовой коллектив для меня как второй дом", — часто пишут рабочие, колхозники в анкетах. И это так, ведь большую часть своей жизни каждый отдает труду, делам коллектива. И чем больше коллектив оправдывает ожидания людей, его составляющих, чем больше труженики удовлетворяют в нем свои интересы и потребности, свои стремления в совершенствовании профессиональных навыков, в самоутверждении как личности, тем сознательнее каждый из них идентифицирует себя с коллективом, свои цели с общественными целями, ибо "...люди трудятся лучше, охотнее там, где они ощущают постоянную заботу об улучшении условий их труда и быта"¹.

В отчетном докладе ЦК КПСС XXVI съезду партии подчеркивается важность одновременного решения как производственных, так и социальных вопросов жизни трудовых коллективов. А ведь именно отнесение на второй план таких важнейших вопросов социальной жизни коллективов, как улучшение условий и организации труда, ликвидация неритмичности производства, уменьшение доли неквалифицированного, тяжелого ручного труда, повышение квалификации работников, совершенствование оплаты труда по конкретному вкладу каждого, обеспечение жильем, детскими садами, хорошими столовыми, вызывает огромные диспропорции между производственной и социальной инфраструктурой, порождает дестабилизацию коллективов, высокий уровень текучести кадров, экономические и социальные издержки в развитии трудовых коллективов, всего общества. Такая позиция ряда руководителей была осуждена XXVI съездом партии. "Надо обеспечить жесткий контроль за тем, чтобы средства на социальное развитие предприятий, городов и сел использовались точно по назначению, полностью и в установленные сроки"².

Съезд партии дал указание, чтобы в рапортах с мест о вводе новых промышленных объектов одновременно сообщалось, что сделано для тех, кто будет трудиться на этих предприятиях, сколько построено жилья, детских садов, библиотек и профилакториев, как выполняется программа жилищного и культурно-бытового строительства³. К сожалению, препятствием на пути решения проблем социального и хозяйственного развития коллективов нередко еще оказываются ведомственные или иные бюрократические барьеры, которые ныне серьезно мешают осуществлению намеченной социальной программы, умелому сочетанию личных, коллективных и общегосударственных интересов. Пар-

¹ Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1987, с. 58.

² Там же.

³ См.: там же.

тия неизменно подчеркивает, как возросло значение дисциплины, развития инициативы, творческого поиска, личной ответственности, особенно каждого руководителя перед людьми, которыми ему доверено руководить и которых он должен воспитывать. Директор совхоза имени 50-летия СССР на Вологодщине Герой Социалистического Труда Л. Бурцев справедливо пишет в "Правде": "Думаю, что настала пора дать руководителю больше самостоятельности в решении хозяйственных вопросов, оградить его от вечных "то нельзя, это не положено". Считаю, куда полезнее (и по-настоящему эффективнее, добавим мы. - А.Т.) определить коллективу реальный план, исходя из возможностей хозяйства, обеспечить его материально-техническими средствами, а остальное полностью доверить коллективу"⁴. Важно, чтобы планы и стимулирование труда коллективов строились в зависимости от реальных, конечных результатов, чтобы они сказывались на желании быть активным, инициативным, находить и внедрять новые, более прогрессивные технологии, методы труда.

При исследовании социальных процессов авторы данного сборника учитывали тесную связь различных структур производственных коллективов и особенно трех основных составов: профессионально-квалификационного, полового и возрастного, на которых базируются все другие структурные характеристики производственного коллектива⁵. Основными социальными процессами в коллективе являются те, во имя которых функционирует коллектив, - трудовые и ценностно-ориентационные. Труд, его характер и содержание, детерминирует другие социальные процессы, характеризует коллектив, позволяет выявить степень организации самого труда, различие типов производственных коллективов. Вместе с тем трудовые процессы тесно связаны с процессами формирования ценностных ориентаций у членов коллективов.

Исследования, проведенные авторами настоящего сборника, как и результаты исследований других социологов страны, показывают, что ценностные ориентации и отношение к труду, особенно молодежи, в огромной степени зависят от уровня содержания труда, его условий, степени организации. Совершенно очевидно, что сегодня важно сделать труд не только более производительным, но и содержательным, интересным, творческим, позволяющим максимально развивать и использовать потенциальные способности человека. Поэтому так остро ныне ставится вопрос об ускорении ликвидации ручного, малоквалифицированного и тяжелого физического труда, передаче этого труда на плечи машин. Это задача не только экономическая, как подчеркива-

⁴ Правда, 1981, 5 октября.

⁵ См.: Руководитель коллектива. М., 1974, с. 57.

лось в материалах XXVI съезда партии, но и серьезная социальная, ибо от ее решения зависят темпы устранения преград на пути превращения труда в первую жизненную потребность каждого человека.

Исследование социальных процессов в первичных ячейках социалистического общества ныне приобретает особую актуальность в связи с принятием Закона о трудовых коллективах и повышением их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Данный Закон поднимает на новый уровень полномочия трудовых коллективов в планировании, рациональном использовании материальных и трудовых ресурсов, улучшении социально-культурных и жилищно-бытовых условий работников, повышении квалификации и расстановке кадров. Все это будет способствовать обеспечению благоприятного, здорового морально-психологического климата в трудовых коллективах, повышению их социальной зрелости, направленной на достижение высокой эффективности общественного производства.

Предлагаемый сборник является результатом ряда социологических исследований, проведенных сотрудниками сектора социологических исследований Отдела философии и права АН МССР, его аспирантами, работающими на различных предприятиях и в ведомствах республики.

В частности, исследовались социальные процессы, связанные с текучестью кадров на предприятиях, с рациональным использованием трудовых ресурсов и формированием стабильных коллективов, с изучением факторов формирования социально-психологического климата. Социологи предприятий все больше внимания уделяют социальным проблемам управления процессами приобщения молодых рабочих к труду, к новым производственным коллективам, к требованиям освоения все новых профессий, внедрения новых технологий в условиях ускорения научно-технического прогресса.

Одновременно социологи анализируют социальные факторы развития творческой и социальной активности работающих, особенно инженерно-технических работников, которые находятся на передовых позициях научно-технического прогресса, от ускорения которого во многом зависит уровень роста производительности труда и в целом повышение эффективности производства. В сборник включены также материалы исследования духовных процессов в коллективах, анализируются пути рационального использования свободного времени работниками промышленных предприятий истроек. Социологическая информация обрабатывалась в основном на ЭВМ Вычислительного центра АН МССР старшим инженером-программистом сектора социологических исследований Отдела философии и права АН МССР Т.В. Давидогловой.

А.И. Тимуш

РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОРМИРОВАНИЕ СТАБИЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Оптимальное использование трудовых ресурсов в современных условиях становится первостепенным фактором подъема производительности труда, роста эффективности народного хозяйства. Важнейшей составной частью решения этой задачи является создание стабильных производственных коллективов¹. Рассмотрим наиболее общие проблемы формирования таких коллективов в связи с вопросами рационального использования трудовых ресурсов.

Социалистическое предприятие не только производит продукцию, но и формирует личность работника, его мировоззрение. Коллективистские отношения сотрудничества и взаимопомощи в стабильных производственных коллективах достигают наибольшего расцвета. В них успешнее решаются вопросы повышения квалификации работников, развития их инициативы, привлечения к управлению, а также контроля за выполнением принятых решений; легче осуществляется процесс адаптации и воспитания новичков. Хорошее знание каждым работником социальных качеств его коллег – залог успешной координации действий группы при выполнении общего задания. Именно стабильный коллектив, сохраняющий и развивающий лучшие трудовые традиции, способен дать каждому своему члену "чувство локтя", ощущение социальной защищенности, психологического комфорта.

Коллективизм – одна из наиболее характерных черт социалистического образа жизни. Но даже при самом успешном развитии этого качества у членов общества коллективистские начала непосредственно могут быть реализованы лишь при определенном уровне стабильности производственных подразделений. Постоянство состава работников – важное условие развития принципов коллективизма. В общественном производстве не может быть абсолютно стабильных трудовых коллективов, так как в процессе труда осуществляются перемещения работников. Эти перемещения делятся на общественно необходимые и излишние. Общественно необходимые перемещения обусловлены развитием научно-технического процесса, действием известного закона пе-

¹ См.: О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве. Постановление ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР и ВЦСПС. – КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК, т.13. М., 1981, с. 545.

ремени труда, сформулированного К.Марксом². Совершенствование производства во всех отраслях народного хозяйства и соответствующее расширение системы подготовки работников побуждают их к перемене труда. Экономисты подчеркивают закономерность данного процесса, необходимость его материального стимулирования³.

Перемещения могут осуществляться в организованной или неорганизованной форме. На уровень стабильности трудового коллектива оказывают влияние все виды перемещений: общественно необходимые и излишние, осуществляемые как в организованной, так и в неорганизованной формах, а также демографическое движение (приход новых молодых работников, уход на пенсию старших возрастов, временное оставление работы в связи с рождением ребенка и т.д.). Проблема стабильности трудового коллектива, следовательно, значительно шире проблемы текучести кадров. Целесообразно хотя бы бегло рассмотреть влияние всех видов движения трудовых ресурсов на формирование стабильных производственных коллективов.

Общественно необходимые перемещения, осуществляемые в организованной форме, — это, главным образом, кадровые перемещения при реорганизации производственных подразделений, переводе работников из одних цехов и предприятий в другие. Обычно при изучении вопросов формирования стабильных трудовых коллективов они в расчет не принимаются. Нельзя, однако, назвать их влияние несущественным. В промышленности МССР абсолютная численность переводимых работников увеличивается. Рост организованных перемещений трудовых ресурсов в промышленности МССР осуществляется быстрее роста их среднесписочной численности. Так, последняя возросла в 1979 г. по сравнению с 1971 г. на 33,2%, а число переведенных на другие предприятия работников за этот период увеличилось на 49,1%⁴.

На уровень стабильности трудовых коллективов влияют многие факторы. Например, в строительстве Молдавской ССР в 1979 г. по причинам, предусмотренным законом (переход на учебу, призыв в армию, уход на пенсию и т.д.), и в связи с окончанием срока договора было более одной трети списочного состава работников⁵. Стабильность трудовых коллективов связана также с миграцией населения. По данным наших исследований, в промышленности и строительстве Мол-

² См.: Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 499.

³ Добрусин А. М. Перемена труда и мобильность рабочей силы в развитом социалистическом обществе. Саратов, 1977, с. 199.

⁴ Рассчитано по данным ЦСУ МССР.

⁵ Рассчитано по данным ЦСУ МССР.

давской ССР⁶ только 15,0% опрошенных меняли место работы в своем городе более одного раза. Следовательно, у многих уход с предприятия связан с выездом из города. Отсюда видно, что деятельность по сокращению текучести кадров должна быть составной частью проводимой демографической политики.

Приведенные данные иллюстрируют, в общем, известное положение, согласно которому сам по себе научно-технический прогресс не обеспечивает повышения стабильности трудовых коллективов. Более того, возникают новые проблемы, усиливается значение целенаправленной деятельности по их формированию. Очевидно, при реорганизации производственных подразделений необходимо заботиться о сохранении постоянного состава работающих, который обеспечит основу стабильного производственного коллектива. Закон перемены труда проявляется в общем увеличении мобильности трудовых ресурсов как в смысле их квалификационного и профессионального роста, так и в смысле перемещения с одного места работы на другое. Частично его действием обусловлена и такая форма перемещения, как текучесть кадров. Она, как известно, объединяет только те формы движения трудовых ресурсов, которые связаны с увольнением работника либо по собственному желанию, либо за нарушение трудовой дисциплины. Этот процесс является в значительной степени стихийным, зависит от желания самих работников. Именно в его оптимизации обычно видят основной фактор повышения стабильности трудовых коллективов.

Текучесть кадров — один из наиболее исследованных социальных процессов в производственных коллективах. Именно ей уделяют больше внимания заводские социологи. Однако текучесть нелегко поддается регулированию. Снижение ее коэффициента осуществляется довольно медленно, на некоторых предприятиях он даже возрастает. Следовательно, данная проблема не теряет своей актуальности. В промышленности и строительстве Молдавской ССР ведется целенаправленная работа по снижению текучести кадров, созданию стабильных производственных коллективов. Достигнуты определенные успехи этой области (табл. I).

Данные табл. I показывают, что текучесть кадров в промышленности республики постепенно снижается, хотя в отдельные годы и наблюдается некоторый рост. В целом по сравнению с 1971 г. коэф-

⁶ Нами было опрошено 1066 работников промышленности и строительства Молдавской ССР в 1981 г. Исследование проводилось на следующих предприятиях Кишинева: заводы "Электромашина" и холодильников, строительные тресты "Гражданстрой", и "Промстрой", комбинат Ис ож и РТИ имени М.И. Калинина, кондитерская фабрика "Букурия"; Типасполя: хлопчатобумажное объединение, завод автополизов; Электромаш; Оргеева: консервный завод объединения Минплодоовощ-хова; ПМК.

Т а б л и ц а I. Изменение коэффициента текучести кадров в промышленности и строительстве Молдавской ССР с 1971 по 1976 г.*

Год	Коэффициент текучести кадров	
	в промышленности	в строительстве
1971	100,0	100,0
1972	99,3	93,7
1973	95,4	91,5
1974	93,0	91,9
1975	100,7	86,7
1976	88,4	93,4

* Рассчитано по данным ЦСУ МССР.

на разных уровнях: предприятия, региона или отрасли, народного хозяйства в целом. Очевидно, они будут не одинаковы на каждом из уровней. Изучение текучести кадров обычно начинается непосредственно на предприятиях, и причины ее здесь наиболее изучены. Например, прослежена такая зависимость: чем лучше условия труда и быта, чем выше оплата, тем ниже уровень текучести. Соответствующие исследования проводились в Молдавской ССР. Убедительно доказано влияние на процесс текучести кадров социальной инфраструктуры (наличие жилья, обеспеченность детскими учреждениями, работа обслуги и т.д.¹⁰).

Условия труда на предприятиях республики существенно различаются, соответственно различается и уровень стабильности трудовых коллективов. Проведенный нами анализ показал, что наиболее

коэффициент текучести понизился. Несколько иначе обстоит дело в строительстве. В 1979 г. уровень текучести кадров здесь по отношению к 1966 г. снизился⁷. Указанные цифры хотя и свидетельствуют о большой проделанной работе, но по абсолютной величине коэффициент текучести в промышленности и строительстве республики еще довольно велик. Из-за увольнений по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины на предприятиях республики ежегодно наблюдается текучесть кадров⁸. Только в г. Кишиневе в 1978 г. 19 тыс. рабочих были не заняты в течение месяца в связи с переходом с одного места работы на другое. В результате город недодал промышленной продукции более чем на 13 млн. руб.⁹

Чтобы эффективно регулировать текучесть кадров, необходимо изучить ее причины. Их можно рассматривать

⁷ Рассчитано по данным ЦСУ МССР.

⁸ Там же.

⁹ Висоцкий О. Охота к перемене мест. - Вечерний Кишинев, 1980, 6 сентября.

¹⁰ Букатынский А., Истратий М. Социальные факторы роста производительности труда. Кишинев, 1979, с.42.

Таблица 2. Наиболее распространенные мотивы перемены места работы трудящимися промышленности и строительства Молдавской ССР*

Мотив	Отметившие данный мотив ко всем опрошенным, %	Ранг мотива по степени распространенности
Шум, вибрация	19,6	I
Грязная работа	16,4	2
Тяжелая физическая работа	15,7	3
Переход на другую работу даст возможность улучшить жилищные условия	14,8	4
Большое нервное напряжение	14,7	5
Не организовано или плохо организовано горячее питание на работе	14,4	6
Много ручного неквалифицированного труда	13,9	7
На другой работе будут получать больше	12,4	8,5
Простой, штурмовщина	12,4	8,5
Отдаленность работы от места жительства	11,7	10

* Таблица составлена по данным социологического исследования.
 ** Респондент мог указать несколько вариантов ответа.

стабильными являются трудовые коллективы предприятий легкой промышленности и приборостроения; наиболее нестабильными – черной металлургии, пищевой промышленности и стройматериалов. В десятой пятилетке в Кишиневе, например, наиболее низкая текучесть наблюдалась в производственном объединении "Виброприбор" и на заводе "Электромашина". Наиболее высокие показатели текучести на комбинате строительных материалов, табачном и на пивзаводе. Коэффициент текучести на комбинате строительных материалов (самый высокий в городе) превышает соответствующий показатель "Виброприбора" в 11,6 раз^{II}. Столь значительный показатель вариации коэффициента текучести свидетельствует о том, что условия, определяющие стабильность трудовых коллективов городских предприятий, существенно различаются.

^{II} Рассчитано по данным ЦСУ МССР.

В качестве мотива увольнения работники обычно указывают не-удовлетворенность какими-то условиями на предприятии (табл.2).

Данные табл.2 показывают, что к наиболее распространенным мотивам перехода на другую работу относятся условия труда: наличие шума, вибрации, тяжелая физическая и грязная работа. Частыми являются также мотивы неблагоприятных социально-бытовых условий: необеспеченность работников жильем, неудовлетворительная организация общественного питания. Далее по степени распространенности идет неудовлетворенность рядом аспектов содержания, организации, оплаты труда. Реже мотивом перемены места работы является неудовлетворенность взаимоотношениями, сложившимися в трудовом коллективе. По названной причине выразили желание уволиться 32% опрошенных, из-за неудовлетворительных отношений со своим начальником - 6,9%. На предприятиях ведется учет мотивов текучести. Претензии работников обычно хорошо известны заводу/управлению. Около 1/3 опрошенных, пожелавших сменить предприятие, указали, что если бы на производстве были созданы условия, которые они считают необходимыми, то они остались бы. Таким образом, почти третья часть всех уходов в принципе может быть предотвращена силами предприятия. Однако практически достичь этого нелегко.

Мотивы текучести часто не совсем правильно называют причинами текучести. По сути дела классификация причин текучести, разрабатываемая ЦСУ МССР, также представляет собой перечень часто называемых мотивов увольнения: "тяжелая физическая работа", "использование не по специальности", "неудовлетворенность профессией", "санитарно-гигиенические условия", "неритмичность работы" и т.д. Эти мотивы приблизительно отражают причины, по которым предприятие теряет кадры: например, санитарно-гигиенические условия на данном предприятии менее благоприятны, чем на других предприятиях, или физическая работа сравнительно более тяжелая. По свидетельству социологов-практиков, "...существует статистическая связь между причинами увольнения и их объяснениями (мотивировками)"¹². Действительно, на конкретном предприятии мотивы текучести и ее причины тесно связаны. Однако в масштабе нескольких предприятий города или региона выявление причин текучести кадров по такому принципу не дает ясной картины.

Путем простого суммирования можно прийти к выводу, что главной причиной текучести кадров в республике или даже в целом в стране являются низкий уровень заработной платы или неудовлетворительные условия труда. Но многочисленные примеры показывают, как

¹² Квитко В. Я., Тарасенко В. М. Мы работаем вместе. Кишинев, 1981, с.99.

во много раз улучшившиеся условия труда и увеличившийся уровень средней заработной платы не привели к сокращению текучести кадров. Мы сталкиваемся здесь с действием известного закона о несводимости качества целого к сумме качеств его частей. То, что обуславливает текучесть кадров на предприятиях, не является ее причиной на уровне региона или страны. Совокупность мотивов не отражает факторов, действующих на региональном и народнохозяйственном уровнях. Так, рабочий, объясняющий причину ухода, вряд ли осознает такие факторы своего увольнения, как отсутствие законодательных запретов перемены места работы, большая потребность в кадрах на соседних предприятиях, наличие у себя самого завышенных представлений об условиях на других предприятиях, возникших в результате недостаточной осведомленности, и многое другое. Не выявится, например, и такой фактор текучести кадров, как просчеты в системе профессиональной ориентации, в результате которых значительная доля молодежи не сразу удачно подбирает для себя подходящую профессию, а поэтому переходит с одной работы на другую. Таким образом, свод "причин текучести" по указанной классификации представляет собой только обобщенную мотивацию перемены места работы и не может дать ответа на вопрос, почему в той или иной отрасли народного хозяйства, в городе или республике уровень текучести кадров превышает допустимый.

Наиболее общие проблемы создания стабильных производственных коллективов неразрывно связаны с вопросами использования трудовых ресурсов, обеспеченности кадрами. Важную роль играет соотношение потребности в трудовых ресурсах и их наличия в изучаемом регионе. Очевидно, при избытке кадров и их недостатке проблемы текучести решаются по-разному. Все эти явления теснейшим образом переплетены с демографическими процессами, поэтому нам потребуется хотя бы кратко обрисовать демографическую ситуацию в стране и в Молдавской ССР в отношении трудовых ресурсов.

В десятой пятилетке демографическая ситуация в стране была благоприятной. Численность трудоспособного населения увеличивалась, прирост трудовых ресурсов составил 10,6%¹³. Уже в одиннадцатой пятилетке соответствующий прирост будет в два раза меньшим (5,4%)¹⁴. В двенадцатой пятилетке прироста трудовых ресурсов не ожидается, предполагается даже некоторое их сокращение (на 0,6%)¹⁵. Сокращение прироста трудовых ресурсов в следующие пятилетки обус-

¹³ Переведенцев В. И. 270 миллионов. М., 1982, с. 36.

¹⁴ Там же.

¹⁵ Там же.

молвлено действием ряда факторов, в первую очередь отдаленных демографических последствий второй мировой войны. В ближайшие пятилетки уйдет на пенсию многочисленное поколение, родившееся в двадцатых годах, начнет работать малочисленное поколение конца шестидесятых годов, дети тех, кто родился в военные годы. Таким образом, складываются следующие тенденции изменения демографической ситуации в стране: "быстрое уменьшение численности вступающей в рабочий возраст молодежи; еще более быстрое снижение доли молодежи в населении; увеличение численности выбывающих за пределы рабочего возраста; снижение прироста трудовых ресурсов"¹⁶.

Аналогичные тенденции характерны и для Молдавской ССР. В городах республики численность трудоспособного населения в течение ряда лет постоянно увеличивалась. Трудовые ресурсы, высвобождающиеся из сельского хозяйства, пополняли городские предприятия и стройки. Так, по переписи населения 1979 г. городское население увеличилось с 1970 по 1979 г. на 420,7 тыс. человек, в том числе за счет преобразования сельских пунктов в городские и миграции населения — на 270,1 тыс. человек¹⁷. Как известно, лица, мигрирующие из села в город, в подавляющем большинстве трудоспособные. Значит, демографическая ситуация в республике, в том числе ее городах, в девятой и десятой пятилетках была благоприятной. Это создавало предпосылки для быстрого роста численности рабочих и служащих в народном хозяйстве, в том числе в промышленности и строительстве. Среднегодовая численность рабочих и служащих в народном хозяйстве МССР за период с 1971 по 1979 г. увеличилась в 1,5 раза, причем в промышленности она возросла за этот период на 33,2%, а в строительстве — на 47,9%¹⁸.

В ближайшем будущем демографическая ситуация в Молдавской ССР несколько изменится. Как отмечает К. И. Козуб, в республике "сохраняется тенденция рождаемости к уменьшению, а смертности — к увеличению, что в ближайшем будущем неблагоприятно отразится на нормальном ходе процесса расширенного воспроизводства населения и вызовет трудности в обеспечении народного хозяйства рабочей силой"¹⁹. Проявится эта тенденция в одиннадцатой и двенадцатой пятилетках. Однако уже в течение ряда лет руководители предприятия

¹⁶ Переведенце В. И. Человек выбирает профессию. М., 1980, с. 17.

¹⁷ О предварительных итогах всесоюзной переписи населения 1979 года. — Советская Молдавия, 1979, 28 апреля.

¹⁸ Рассчитано по данным ЦСУ МССР.

¹⁹ Численность, состав и движение населения Молдавской ССР. Кишинев, 1978, с. II.