

## АНАЛИЗ НАЛИЧНЫХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

*Зарипов Содик Джураевич*

*Преподаватель кафедры «Всемирная История» Бухарского Государственного  
Университета*

**Аннотация:** В данной статье анализируется наличие трудовых резервов и использования рабочей силы, распределение между отраслями, отдельными хозяйственными подразделениями движения и использования рабочего времени.

**Ключевые слова:** Трудовые ресурсы, диспропорция, коэффициент, рентабельность, фонд, валовой доход.

Трудовые ресурсы сельскохозяйственного предприятия включало в себя трудоспособных лиц, постоянно проживающих на территории данного хозяйства. В колхозах в их число включались также подростки до 16 лет. Анализ предполагало изучение наличного состава трудовых ресурсов и его движение. В колхозах, например, проводился анализ числа трудоспособных мужчин и женщин, в том числе работающих в других отраслях народного хозяйства, возможности вовлечения в общественное производство нетрудоспособных в трудоспособном возрасте, колхозников пенсионного возраста и подростков в период сезонных работ. Это позволяло установить степень вероятного удовлетворения плановой потребности в рабочей силе.

Анализ использования рабочей силы включает изучение обеспеченности хозяйства по периодом выполнения сельскохозяйственных работ, распределение между отраслями, отдельными хозяйственными подразделениями движения и использования рабочего времени.

Все эти показатели сопоставлялся с плановыми расчетами и определялся размеры отклонения от последних, после чего выяснялся причины отклонений. При этом пользовался сравнительные показатели списочного числа работников (числа трудоспособных колхозников) и фактически работавших в общественном хозяйстве, что позволяло установить размер рабочей силы. Оценку обеспеченности рабочей силой следует увязывать с использованием фонда рабочего времени (процентное отношения фактически отработанного времени к плановому фонду рабочего времени) и фактически выполнением норм выработки (процентное отношение фактически выполненного объема работ к норме выработки, деленное на плановый фонд рабочего времени).

В силу распыленности населенных пунктов рабочая сила, как правило, использовался по месту жительства колхозников и рабочих совхозов. Поэтому нередки случаи, когда фактическое наличие рабочей силы и плановая потребность в ней не сбалансировались, оказывало



отрицательное влияние на выполнение производственной программы.

Задача анализа – выявить не только сложившиеся диспропорции, но и наметить рациональное размещение производства с учетом перспективного размещения трудовых ресурсов колхоза или совхоза. Важным разделом анализа является изучение состава работников по категориям для поддержания необходимых пропорций между ними.

Развитие сельскохозяйственного производства осуществлялся при одновременном уменьшении числа занятых работников в сельском хозяйстве, что являлось следствием роста технической оснащенности и механизации. Однако нередки случаи, когда в колхозах и совхозах неоправданно сокращалась численность работников, что наносило большой ущерб производству. Определив коэффициент текучести рабочей силы (процентное отношение числа выбывших по собственному желанию и уволенных к среднесписочному числу работников), выясняли причины его роста или снижения по сравнению с прошлыми годами и разрабатывали меры по закреплению кадров. Важным мероприятием в этом деле служило разработка и осуществления плана социального развития колхоза и совхоза. Во многих колхозах и совхозах страны привлечение рабочей силы к общественному производству носило сезонный характер, что оказывало отрицательное влияние на эффективность ее использования, а также на заработки колхозников и рабочих совхозов. Задача анализа это установить коэффициент сезонности использования труда отношение максимального числа работавших к минимальному их участию в работе за месяц и меры по более рациональному использованию рабочей силы в форме организации подсобных предприятий, промыслов по переработке сельскохозяйственных продуктов и др.

В системе экономической интеграции стран социализма сельское хозяйство занимало особое положение. Его главное назначение было удовлетворение основной жизненной потребности населения, обеспечение высококачественного и достаточного питания.

Дальнейшее развитие демократических основ управления находило свое выражения в более широком привлечении трудящихся к управлению производством. Главную роль в этом деле играли партийные организации совхозов, колхозов, объединений. Используя свое право контроля за хозяйственной деятельностью предприятий, они активно влияли на производство. Одновременно с этим партийные организации активно использовали в привлечение трудящихся к управлению производством свои ремни, профсоюзные организации, производственно-технические советы, группы содействия народному контролю, постоянно действующие производственные совещания. Местные комитеты профессионального союза участвовали в установлении правил внутреннего трудового распорядка; утверждали смету использования средств фонда совхоза и других фондов поощрения рабочих и служащих; премировали и оказывали единовременную помощь за этих фондов; распределяли жилую площадь в домах совхоза и предоставляемую в его распоряжение другими организациями. Совместно с администрацией совхоза местный комитет профессионального союза организовали социалистическую соревнование, подводили итоги и определяли победителей соревнований, выносили решения о поощрении передовых коллективов и отдельных работников. На



заседаниях местного комитета профессионального союза докладывали о проектах планов, о результатах производственно- хозяйственной деятельности, о выполнении обязательств по коллективному договору, о мероприятиях по улучшению организации и условий труда, материально-бытовому и культурному обслуживанию работников совхоза, об устранении недостатков в работе.

Для широкого привлечения трудящихся к участию в решении производственных вопросов в совхозе, а также в отделениях и на фермах и в других внутривозвездственных подразделениях организовали производственные совещания. Производственные совещания работали на основании Положения о постоянно действующем производственном совещании. Администрация была обязана всячески содействовать успешной работе производственных совещаний и организовывать выполнение их решений.

В совхозах под руководством партийной организации создавали группы и посты содействия народному контролю по вопросам своевременного выполнения планов, качества продукции, внедрения новой техники и механизации производства. К работе групп и постов народного контроля широко привлекался профсоюзный и комсомольский актив. Администрация совхоза была обязана оказывать всемерную помощь в работе групп и постов содействия народному контролю, рассматривать их предложения и принимать необходимые меры по устранению недостатков.

Общее собрание членов колхоза, например, являясь высшим органом управления колхоза, может рассматривать любые вопросы его производственной деятельности. В крупных колхозах, где созыв общих собраний членов колхоза затруднителен, созывали собрания уполномоченных, на которых решались вопросы, относящиеся к ведению общего собрания. Уполномоченные выбирались на собраниях колхозников бригад, ферм и других подразделений колхоза. Порядок избрания уполномоченных и нормы представительства определялись правлением колхоза. Собрания уполномоченных созывался правлением колхоза согласно утвержденному плану на год или полугодие, в котором были определены ориентировочно календарные сроки их проведения, а также ставящиеся на обсуждение вопросы, отнесенные к компетенции собрания уполномоченных.

В целях более широкого привлечения членов колхоза к участию в управлении общественным производством созывались собрания колхозников по бригадам, фермам и другим производственным подразделениям колхоза. Собрание бригады или другого подразделения созывался бригадиром (руководителем подразделения), правлением или председателем колхоза. На собрании выбирали совет бригады (подразделения). Председателем совета являлся бригадир или руководитель соответствующего подразделения. Права и обязанности совета определялись правлением колхоза.

На общих собраниях рабочих и служащих колхоза, а также крупных подразделений по докладам администрации обсуждались проекты производственных планов, итоги выполнения планов, проекты коллективных договоров и ход их выполнения, вопросы улучшения производства, бытового и культурного обслуживания работников совхоза.



Содержание организации труда в предприятии сводился к осуществлению следующих основных мер:

1. Выбор наиболее рациональных форм разделения и кооперации труда, установление правильных пропорций между различными видами труда, расстановка на этой основе участников общественного производства, создание трудовых коллективов, обеспечение согласованного взаимодействия работников;

2. Разработка рациональных методов и приемов работы в соответствии с осуществляемыми технологическими процессами и вооруженности труда;

3. Организация рабочих мест в соответствии с принятым разделением труда, оснащение их необходимым основным технологическим вспомогательным оборудованием, подготовка машин к работе, планировка рабочих мест, размещение рабочих точек, выбор наиболее рациональных маршрутов перемещения людей, техники и предметов труда в процессе работы;

4. Нормализация санитарно-гигиенических условий труда в соответствии с физиологическими требованиями человека, эстетизация производственной среды, улучшение бытового обслуживания работников в производстве, обеспечений техники безопасности;

5. Рационализация режимов труда и отдыха работников: внутрисменного, суточного, недельного, месячного и годового;

6. Улучшение нормированного труда, разработка и внедрение научно обоснованных норм выработки, времени и обслуживания;

7. Повышение производственной квалификации работников и общего культурно-технического уровня;

8. Развитие творческой активности трудящихся и воспитание отношения к труду: укрепление трудовой дисциплины, развитии соцсоревнования, изобретательства и рационализаторства, общественных форм управления производством;

9. Материальное и моральное стимулирование труда;

Полнота использования имеющегося в распоряжении отдельного работника или рабочего коллектива фонда рабочего времени, прежде всего, зависело от степени непрерывности процессов труда. Поэтому непрерывность рассматривался как важнейшее требование, как принцип организации любого труда.

Важное значение для экономии рабочего времени имели принципы параллельности (совмещенности), оптимальной специализации труда, минимума перемещений (при организации рабочих мест). Непрерывное и ритмическое протекание процессов труда придало своеобразное равновесие производственным процессам. Такое равновесие сохранялся при условии постоянства факторов производства. Но в сельском хозяйстве эти факторы были изменчивыми, подвижными. Возможны случайные, непредвиденные изменения в условиях производства. Поэтому при организации процессов труда следовало создавать определенный резерв ресурсов. Величина его, естественно. Она должна была определяться в каждом конкретном случае.

Сознательное использование принципов научной организации труда обеспечивало лучшее использование рабочего времени исполнителей, повышало производительность техники, снижало



затраты на производство продукции. Внедрение элементов научной организации труда осуществлялся во многих хозяйствах. Наибольший эффект достигалось при комплексной рационализации труда и производства. Принципы организации управления отвечало на вопрос, что должен делать и какими правилами руководствоваться управляющей и той или иной ситуации. Такой метод управления показывает, как и какими способами и средствами нужно воздействовать на управляемую систему. Иначе говоря, методы управления производством представляло собой совокупность способов и средств целенаправленного воздействия субъекта управления на объект управления в целях поддержания его устойчивости в заданных режимах функционирования или в процессе перехода из одного состояния в другое.

В деле повышения эффективности общественного производства большая роль принадлежала формам и системам материального стимулирования труда. Эти формы и системы должны были обеспечивать личную и коллективную заинтересованность работников хозяйства в увеличении производства, улучшении качества и снижении себестоимости продукции, повышении производительности труда.

Ввиду того, что распределение рабочей силы по отраслям народного хозяйства представляло собою отраслевую структуру занятости, последняя относилась к использованию трудовых ресурсов.

Важное значение имело правильное применение социально-психологических методов управления. Необходимость их применения была обусловлена следующими причинами: Любое предприятие представляло собой не только производственную единицу, но одновременно и социальный организм, в котором между людьми, помимо экономических и организационных отношений, складывался и развивался отношения социально-психологического характера. Потребности социально-психологического характера имеются у каждого человека. Однако, их конкретная направленность и степень развития различны. Например, по-разному бывают развиты у людей потребности в общении, в признании и уважении со стороны членов коллектива, в проявлении своих способностей. При решении этой задачи применяются соответствующие приемы и средства. Для развития у работников потребности и желания принимать активное участие в коллективной работе применяются такие средства, как постановка перед коллективом важных социальных целей, обсуждение принятых обязательств, политическая и экономическая пропаганда и агитация, регулярное обсуждение итогов выполнения планов и обязательств, с оценкой значения достигнутых результатов для всего общества. Все эти средства всегда помогало работникам осознать свою причастность к общественно важным делам.

### **Использованная литература:**

1. Основы научного управления. Под редакций акад. Васхнил Г. М. Лозы. Издательство «Экономика». Москва, 1973г.
2. Развитие экономики Узбекистана на базе научно-технического прогресса. С.К. Зиядуллаев д.э.н. проф. К.А. Хасанджанов. д.э.н. проф. Издательство «Фан». Ташкент, 1987 г.



3. Материалы XXVII съезда КПСС. Политиздат, Москва, 1986 г.
4. А.Эгамбердиев «Воспроизводство трудовых ресурсов сельской местности Узбекистана и основные пути улучшения их использования». Издательство «Фан». Ташкент,1972г.
5. Архив Бухарской области. Фонд 802,опис 1, с 275.
6. Архив Бухарской области. Фонд 1023,опис 1, с 34-35.

