

## § 1. Содержание плана по труду

**Значение и задачи плана по труду** План по труду — важнейшая составная часть народнохозяйственного плана. На современном этапе значение этого плана еще более возрастает. Дальнейшее развитие всех отраслей материального производства зависит почти исключительно от интенсивных факторов: от повышения эффективности общественного производства и производительности труда, а эти факторы в свою очередь зависят от рационального и эффективного использования трудовых ресурсов. Все это предопределяет важное значение плана по труду.

В новых условиях хозяйствования возрастает значение планирования заработной платы и обеспечения оптимальных соотношений между ростом производительности труда и средней заработной платы. Централизованное регулирование этого соотношения стало более сложным. Размеры средней заработной платы определяются теперь не только плановым фондом заработной платы, но и фондами материального стимулирования, величина которых зависит от установленных нормативов и результатов хозяйственной деятельности предприятий. XXIV съезд КПСС потребовал «улучшить планирование фондов заработной платы и усилить контроль за их расходованием»<sup>1</sup>.

Планирование труда связано как с развитием производительных сил, так и с совершенствованием производственных отношений. Технический прогресс, рост квалификации кадров оказывают огромное влияние на темпы и уровень производительности труда и численность работников. Улучшение планирования и регулирования заработной платы имеет важное значение для совершенствования производственных отношений.

Важнейшие задачи планирования труда заключаются в достижении высоких темпов роста производительности труда во всех отраслях народного хозяйства, в рациональном распределении и наиболее полном использовании трудовых ресурсов и обеспечении народного хозяйства кадрами необходимой квалификации.

Планирование труда должно обеспечивать также наиболее эффективное расходование фондов заработной платы, повышение материальной заинтересованности работников в ускорении темпов

<sup>1</sup> «Материалы XXIV съезда КПСС», стр. 296.

экономического развития, непрерывный рост благосостояния трудящихся, правильное регулирование размеров средней заработной платы в зависимости от условий и качества труда, района страны и эффективности производства, обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы.

**Содержание  
и показатели плана  
по труду**

До хозяйственной реформы в народнохозяйственном плане по труду содержались показатели по росту производительности труда, численности работающих, средней заработной плате и фондам заработной платы. С переходом на новые методы планирования и экономического стимулирования из числа утверждаемых был сохранен всего один показатель — фонд заработной платы, остальные показатели стали расчетными.

В соответствии с Директивами XXIV съезда партии постановлением Совета Министров СССР от 21 июня 1971 г. предусмотрено утверждение на девятую пятилетку заданий по росту производительности труда министерствам и ведомствам СССР и советам министров союзных республик и доведение этих заданий до подведомственных предприятий и организаций. В девятой пятилетке производительность труда в промышленности должна возрасти на 38,8% против 32,4% в восьмой пятилетке, в сельском хозяйстве — 37—40%, в строительстве — 37% вместо 22%. Эти задания имеют решающее значение для развития всего народного хозяйства. За счет повышения производительности труда должно быть получено примерно  $\frac{9}{10}$  всего прироста национального дохода, 87% прироста промышленной продукции, 95% прироста строительно-монтажных работ, весь прирост объема перевозок грузов на железнодорожном транспорте. Намеченный прирост сельскохозяйственной продукции будет получен не только полностью за счет повышения производительности труда, но и при высвобождении для других отраслей народного хозяйства более 1 млн. человек. Все это повышает значение планирования роста производительности труда.

В соответствии с ростом производительности труда заработную плату рабочих и служащих в народном хозяйстве в девятой пятилетке предусмотрено увеличить в среднем на 22,4%, а оплату труда колхозников в общественном хозяйстве — более чем на 30%.

Расчеты показателей по труду производятся отдельно по действующим и новым предприятиям. При этом численность работающих на действующих предприятиях не только не должна увеличиваться, но по мере развития научно-технического прогресса она должна сокращаться.

В настоящее время в народнохозяйственном плане по труду и кадрам утверждаются следующие показатели: рост производительности труда по отраслям народного хозяйства и промышленным министерствам в процентах к базисному периоду, а по сельскому хозяйству по союзным республикам; фонд заработной платы

рабочих и служащих по министерствам, ведомствам и союзным республикам; фонд заработной платы работников торговли и общественного питания в процентах к розничному товарообороту по союзным республикам; сводный баланс трудовых ресурсов по союзным республикам; подготовка кадров рабочих в системе профессионально-технического образования по союзным республикам с выделением подготовки рабочих в профессионально-технических училищах, дающих среднее образование; межреспубликанское направление рабочей силы в порядке организованного набора и переселения. В планах союзных республик предусматривается также устройство на работу молодежи, не получившей среднего образования, и молодежи, окончившей средние школы.

**§ 2. Планирование производительности труда**

**Показатели  
и факторы роста  
производительности  
труда**

Основным планируемым показателем производительности труда во всех отраслях народного хозяйства является годовая выработка на одного среднесписочного работника.

В девятом пятилетнем плане установлены следующие задания по производительности труда по годам пятилетки (в % к 1970 г.):

|                                     | 1971 г. | 1972 г. | 1973 г. | 1974 г. | 1975 г. |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Промышленность . . . . .            | 105,9   | 113,0   | 120,3   | 129,0   | 138,8   |
| Строительство . . . . .             | 106,4   | 113,2   | 120,6   | 128,5   | 137,0   |
| Железнодорожный транспорт . . . . . | 103,7   | 108,1   | 112,7   | 117,5   | 122,6   |

Производительность труда определяется в промышленности по выработке товарной (валовой) продукции в неизменных оптовых ценах предприятия на 1 июля 1967 г. на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала; в строительстве — по годовой выработке продукции в стоимостном выражении на одного работника, занятого на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах, находящихся на балансе строительной организации. В отдельных отраслях применяются и другие показатели, в частности часовая или дневная выработка. Так, в сельском хозяйстве наряду с показателем производства валовой продукции на одного среднегодового работника рассчитывается выработка на человеко-день или человеко-час, а также определяется производство основных видов продукции в натуральном выражении на единицу прямых затрат труда. На транспорте производительность труда устанавливается по приведенным тонно-километрам (или доходам) на одного среднесписочного работника, занятого на перевозках. В девятой пятилетке впервые в качестве

расчетного принят показатель производительности общественного труда в целом по народному хозяйству, измеряемый национальным доходом, приходящимся на одного среднегодового работника, занятого в отраслях материального производства.

Производительность труда определяется многими факторами. Методическими указаниями Госплана СССР предусмотрены следующие группы факторов<sup>1)</sup> в первую группу входят факторы повышения технического уровня производства (механизация и автоматизация работ, внедрение передовой технологии и агротехники, модернизация оборудования, изменение конструкции изделий, внедрение новых сельскохозяйственных культур и пород скота и т. п.); во вторую группу — факторы улучшения организации производства, труда и управления (совершенствование специализации производства, изменение удельного веса покупных полуфабрикатов и кооперированных поставок, укрупнение предприятий и организаций, сокращение потерь рабочего времени, увеличение норм и зон обслуживания, совершенствование управления производством); третья группа факторов связана с изменением объема и структуры производства (изменение объема производства и удельного веса отдельных видов продукции, возрастание степени сборности и применения эффективных строительных материалов и т. д.); в четвертую группу входят факторы изменения природных условий (изменение горногеологических условий, плодородия почв и богатства водоемов, содержания полезных ископаемых в рудах и т. п.); в пятую группу — отраслевые и прочие факторы (освоение новых предприятий или объектов, изменение размещения отрасли по территории страны и т. д.).

Планирование роста производительности труда в отраслях народного хозяйства производится по факторам на основе расчета относительной экономии рабочей силы. Последняя определяется путем сопоставления затрат труда на плановый объем продукции при прежних (базисных) и новых (планируемых) условиях.

Вначале устанавливается расчетная (исходная) численность работающих на плановый период при сохранении базисной выработки. Затем устанавливается возможное уменьшение численности (относительная экономия рабочей силы) в результате действия каждого фактора. Плановый процент роста производительности труда определяется по формуле

$$П = \frac{a \times 100}{A - a},$$

где  $П$  — прирост производительности труда в процентах;  $a$  — относительная экономия рабочей силы в результате действия всех

<sup>1</sup> См. «Методические указания к составлению государственного плана развития народного хозяйства СССР», стр. 286.

факторов;  $A$  — расчетная численность работающих (определяется исходя из объема производства планового периода и выработки базисного периода).

Например, в базисном периоде объем продукции отрасли составил 2 100 млн. руб., численность работающих — 300 тыс. человек и выработка на одного работающего — 7 тыс. руб. В плановом периоде объем продукции определен в размере 2 520 млн. руб. (рост на 20%). При сохранении прежней выработки численность работающих в плановом периоде должна составить 360 тыс. человек (2 520 000 000 : 7000). Фактически же численность работающих будет меньше, а выработка увеличится в результате действия различных факторов. Если общая экономия трудовых затрат в результате действия всех факторов составит 30 тыс. человек, то производительность труда в плановом периоде увеличится на 9% (30 000 : 100) : (360 000 — 30 000), а численность работающих будет равна 330 тыс. человек (360 000 — 30 000).

Экономия рабочей силы, достигаемая в результате внедрения новой техники, определяется исходя из количества или удельного веса нового и модернизированного оборудования, применяемого в плановом периоде, уровня его производительности по сравнению с действующим и сроков внедрения.

Так, если станочный парк оборудования в отрасли равен 30 тыс. единиц, на которых занято 52 тыс. человек, в плановом периоде предусмотрено постепенно заменить новым 3 тыс. единиц оборудования, которое в среднем на 40% более производительное, и модернизировать 5 тыс. единиц оборудования, в результате чего его производительность повысится на 20%, то экономия в рабочей силе составит 1820 человек =

$$= \left[ 1 - \frac{30\,000}{3000 \left( 1 + \frac{40}{100} \times 0,5 \right) + 5000 \left( 1 + \frac{20}{100} \times 0,5 \right) + (30\,000 - 3\,000 - 5\,000)} \right] \times 52\,000 = \left[ 1 - \frac{30\,000}{3000 \times 1,2 + 5000 \times 1,1 + 22\,000} \right] \times 52\,000.$$

При вводе нового оборудования, механизмирующего ручной труд, экономия рабочей силы определяется прямым счетом. Экономия рабочей силы в результате увеличения норм и зон обслуживания находит отражение в изменении норм времени и нормативов численности работников. Экономия в численности работников в результате увеличения серийности производства и укрупнения партий подсчитывается с учетом изменившихся в связи с этим норм выработки.

Экономия в численности работников за счет сокращения потерь рабочего времени определяется следующим образом: если в планируемом периоде на основе разработанных мероприятий потери рабочего времени основных рабочих должны сократиться с 9 до 7%, то при расчетной численности промышленно-производ-

<sup>1</sup> Поправочный коэффициент 0,5 применяется потому, что новое оборудование применяется не с самого начала планового периода, а равномерно в течение года.

ственного персонала, равной 120 тыс. человек, удельном весе основных рабочих, равном 42%, экономия в численности рабочих составит

$$1080 \text{ человек} = 120\,000 \times \frac{42}{100} \times \frac{(9-7)}{100-7}.$$

Экономия рабочей силы в результате сокращения брака и отклонений от нормальных условий работы рассчитывается так же, как экономия от сокращения потерь рабочего времени.

Расчет экономии рабочей силы в результате влияния природных условий определяется с учетом изменения трудоемкости продукции. В угольной промышленности, например, большое влияние на рост производительности труда (выработки) оказывают глубина залегания и мощность пласта. Если на шахте предполагается с 1 апреля перейти с пласта мощностью 0,9 на пласт мощностью 1,2 м, а план добычи равен 480 тыс. т и затраты труда подземных рабочих на добычу 1 тыс. т угля при прежних условиях составляли 650 человеко-смен, в то время как при новых условиях они равны 500 человеко-сменам, то при 250 выходах в год экономия в рабочей силе составит

$$216 \text{ человек} = 480 \times \frac{(650-500)}{250} \times \frac{9}{12}.$$

В связи с ростом объема производства численность некоторых категорий промышленно-производственного персонала (вспомогательных рабочих, служащих и т. п.) увеличивается в меньшей степени, чем объем производства. В этом случае экономия в рабочей силе подсчитывается следующим образом: если численность служащих в базисном периоде составляла 10 800 человек, а в плановом периоде при росте объема производства на 10% она увеличивается до 11 200 человек, то экономия рабочей силы составит

$$680 \text{ человек} = 10\,800 \times \frac{110}{100} - 11\,200.$$

Расчет экономии рабочей силы при увеличении объема кооперированных поставок можно видеть из следующего примера. При расчетной численности плано-производственного персонала, равной 120 тыс. человек, и изменении удельного веса кооперированных поставок с 16 до 18% экономия рабочей силы будет равна

$$2860 \text{ человек} = 120\,000 \left(1 - \frac{100-18}{100-16}\right).$$

При расчете роста производительности труда на плановый период следует учитывать дополнительную экономию затрат труда, которая будет получена от мероприятий, осуществленных в предшествующий период, но не давших в нем полного эффекта.

Приведем расчет повышения производительности труда в одной из отраслей промышленности по факторам (см. табл. на стр. 277) (расчетная численность промышленно-производственного персонала равна 500 тыс. человек).

| Факторы   | Возможное уменьшение численности промышленно-производственного персонала (человек) | Рост производительности труда (в %) |
|---|--|-------------------------------------|
| 1. Повышение технического уровня производства   | 12 000   | 2,6                                 |
| В том числе:  |  |                                     |
| механизация и автоматизация производства, внедрение новых технологических процессов (на базе нового оборудования) . . . . .                               | 8 400  | 1,8                                 |
| модернизация действующего оборудования . . . . .  | 1 700  | 0,4                                 |
| совершенствование технологических процессов на действующем оборудовании . . . . .   | 1 000  | 0,2                                 |
| изменение конструкции изделий и качества сырья, применение новых видов материалов и топлива . . . . .   | 900  | 0,2                                 |
| 2. Улучшение организации производства, труда и управления . . . . .   | 8 600  | 1,8                                 |
| В том числе:  |  |                                     |
| увеличение норм и зон обслуживания . . . . .  | 900  | 0,2                                 |
| совершенствование управления производством  | 600  | 0,1                                 |
| сокращение потерь рабочего времени . . . . .  | 5 700  | 1,2                                 |
| снижение брака и уменьшение отклонений от нормальных условий работы . . . . .   | 1 400  | 0,3                                 |
| изменение продолжительности рабочего периода (для сезонных отраслей) . . . . .  | —  | —                                   |
| 3. Изменение объема и структуры производства (относительное уменьшение численности постоянного состава промышленно-производственного персонала) . . . . . | 7 100  | 1,6                                 |
| 4. Изменение природных условий . . . . .  | —  | —                                   |
| 5. Отраслевые и прочие факторы . . . . .  | 6 300  | 1,3                                 |
| В том числе:  |  |                                     |
| изменение удельного веса поставок по кооперации . . . . .   | 8 600  | 1,8                                 |
| освоение новых предприятий . . . . .  | —2 300   | —0,5                                |
| <b>Итого по всем факторам . . . . .</b>   | <b>34 000</b>  | <b>7,3</b>                          |

**Особенности планирования производительности труда в строительстве** Методика планирования производительности труда в строительстве и других отраслях народного хозяйства в основном такая же, как и в промышленности. Однако в каждой отрасли имеются особенности, определяемые спецификой производства.

В строительстве расчет экономии трудовых затрат и роста производительности труда ведется на укрупненный условный показатель — 1 млн. руб. сметной стоимости строительно-монтажных работ. Для этого полученная по факторам экономия (в чело-

веко-днях) относится к трудовым затратам на этот же измеритель в базисном периоде.

Общий прирост производительности труда рассчитывается по формуле

$$П = \frac{\mathcal{E} \times 100}{100 - \mathcal{E}},$$

где  $П$  — процент прироста производительности труда;  $\mathcal{E}$  — экономия трудовых затрат (в %).

В строительстве очень важное значение для повышения производительности труда имеют увеличение степени сборности зданий и сооружений и расширение применения эффективных строительных материалов. Высшей степенью сборности в жилищном строительстве является монтаж зданий из таких конструкций, как блок-комната, блок-квартира. Применение крупноборных конструкций сокращает затраты труда на строительной площадке от 2 до 4—5 раз. Значительно сокращаются и суммарные затраты труда в строительстве и на предприятиях строительных материалов.

Расчет экономии трудовых затрат в результате повышения степени сборности жилых зданий приводится в следующей таблице.

**Влияние повышения степени сборности на производительность труда в жилищном строительстве**

| Виды строительства        | Удельный вес отдельных видов строительства (в %) |                    | Средняя трудоемкость 1 кв. м жилой площади (человеко-дней) | Экономия трудовых затрат (в %)  |
|---------------------------|--|--------------------|--|---|
|                           | в базисном периоде                               | в плановом периоде |  |   |
| Крупнопанельное . . . . . | 20   | 30                 | 2,2  | $\mathcal{E} = \left( \frac{20 \cdot 2,2 + 20 \cdot 4,0 + 60 \cdot 4,6}{400} - \frac{30 \cdot 2,2 + 25 \cdot 4,0 + 45 \cdot 4,6}{400} \right) \cdot 100 = 6,75\%$ |
| Блочное . . . . .         | 20   | 25                 | 4,0  |   |
| Кирпичное . . . . .       | 60   | 45                 | 4,6  |   |
| <i>Всего . . . . .</i>    | 100  | 100                | —  |   |

При сокращении трудовых затрат на 6,75% рост выработки составит

$$П = \frac{6,75 \cdot 100}{100 - 6,75} = 7,2\%.$$

Существенное снижение трудовых затрат дает применение новых, более эффективных строительных материалов.

**Особенности планирования производительности труда в сельском хозяйстве и других отраслях**

Производительность труда в сельском хозяйстве определяется как по объему валовой продукции в сопоставимых ценах на одного среднегодового работника (или на один человеко-день, человеко-час), так и по производству основных видов продукции растениеводства и животноводства в натуральном выражении на единицу прямых затрат труда или в виде прямых затрат труда на единицу произведенной продукции.

Прямые затраты труда определяются на 1 га посева сельскохозяйственных культур, на одну голову скота по видам, на 1 ц продукции. В базисном периоде затраты определяются по данным годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий, в плановом — по технологическим картам и плановым нормативам.

Расчет прямых затрат труда в плановом периоде приводится в следующей таблице.

|  | Объем продукции в плановом периоде (в тыс. ц) | Прямые затраты труда на 1 ц продукции (человеко-дней) |                    | Прямые затраты труда (тыс. человеко-дней) на продукцию планового периода по затратам |                   |
|--|---|---|--------------------|--|-------------------|
|  |   | в базисном периоде                                    | в плановом периоде | базисного периода  | планового периода |
| <i>Растениеводство</i>                             |   |   |                    |  |                   |
| Зерновые культуры . . . . .                        | 20 000  | 0,26  | 0,20               | 5 200  | 4 000             |
| Картофель . . . . .                                | 5 000   | 0,90  | 0,50               | 4 500  | 2 500             |
| Сахарная свекла . . . . .                          | 12 000  | 0,40  | 0,22               | 4 800  | 2 640             |
| и т. д.  |   |   |                    |  |                   |
| <i>Животноводство</i>                              |   |   |                    |  |                   |
| Коровы (производство молока) . . . . .             | 6 000   | 1,6   | 1,1                | 9 600  | 6 600             |
| Крупный рогатый скот (производство мяса) . . . . . | 1 200   | 10,0  | 7,5                | 9 000  | 7 500             |
| Свиньи (производство мяса) . . . . .               | 850   | 8,0   | 6,0                | 6 800  | 5 100             |
| и т. д.  |   |   |                    |  |                   |
| <i>Итого . . . . .</i>                             |   |   |                    | 74 400   | 56 000            |

После расчета прямых затрат определяются косвенные затраты труда. Их получают на основе фактических затрат в базисном периоде с учетом возможного их сокращения за счет проведения организационно-технических мероприятий. Допустим, что в нашем примере косвенные затраты труда уменьшаются с 15 200 тыс. человеко-дней в базисном периоде до 10 800 тыс. человеко-дней

в плановом. Тогда рост производительности труда в предстоящей пятилетке составит

$$\frac{74\,400 + 15\,200}{56\,000 + 10\,800} = \frac{89\,600}{66\,800} = 1,326,$$

т. е. будет равен 32,6%.

Если на плановый период прямые затраты не определены, то тогда производится расчет прямых затрат по данным базисного периода, а затем определяется возможное их сокращение в плановом периоде в результате действия отдельных факторов.

Производительность труда на транспорте определяется количеством приведенных тонно-километров на одного среднесписочного работника, занятого на перевозках. Объем работ в приведенных тонно-километрах рассчитывается как сумма грузовых тонно-километров (на железнодорожном транспорте — тарифных тонно-километров) и пассажиро-километров.

При определении возможной экономии затрат труда на железнодорожном транспорте учитываются такие мероприятия, как увеличение скорости движения, уменьшение количества работников в связи с удлинением тяговых плеч и сокращением количества депо, внедрение диспетчерской централизации, экономия трудовых затрат на текущее содержание пути в результате использования железобетонных шпал, бесстыкового пути и т. д.

В связи с производительностью труда рассчитывается по выработке продукции (услуг) в рублях на одного эксплуатационного работника.

Экономия трудовых затрат и плановый рост производительности труда в промышленности и других отраслях народного хозяйства могут быть также определены с помощью корреляционного метода, устанавливающего связь между отдельными факторами и общим ростом производительности труда. В этих целях по значительному кругу предприятий на основе данных за последние 3—5 лет устанавливается корреляционная зависимость между отдельными факторами и уровнем производительности труда. На основе этой зависимости и предусмотренного в плановом периоде действия различных факторов определяются уровень и темпы роста производительности труда.

**Планирование производительности труда в целом по народному хозяйству**  
В текущей пятилетке впервые наряду с планированием роста производительности труда по отдельным отраслям осуществляется расчет возможного повышения производительности общественного труда в целом по народному хозяйству. В качестве показателя производительности труда принят объем национального дохода в расчете на одного среднегодового работника, занятого в отраслях материального производства. При этом к занятым в материальном производстве относятся промышленно-производственный персонал, работники строительных организаций, сельского и лесного хозяйства, тор-

говли, общественного питания и заготовок, всех видов грузового транспорта и связи (обслуживающие производственные отрасли), материально-технического снабжения и заготовок сельскохозяйственных продуктов, прочих отраслей материального производства (издательское дело, сбор вторичного сырья и т. п.), члены семей рабочих, служащих и колхозников, занятые в личном подсобном сельском хозяйстве.

Расчет народнохозяйственной производительности труда может быть осуществлен в целом по народному хозяйству (с учетом создания национального дохода и численности занятых в личном и подсобном хозяйстве) и отдельно по общественному сектору производства.

Уровень производительности труда в общественном секторе в целом по стране и по союзным республикам определяется или как отношение объема произведенного национального дохода к численности занятых в сфере материального производства, или как среднеарифметическая величина отраслевых уровней производительности труда (по выработке чистой продукции), взвешенных по численности работающих.

Методика планирования производительности труда по факторам впервые стала применяться в СССР с середины 50-х годов. В последующие годы она совершенствовалась и ныне используется во всех отраслях народного хозяйства. Данная методика способствовала улучшению планирования производительности труда, однако она имеет еще существенные недостатки и требует дальнейшего совершенствования.

Дальнейшее совершенствование практики планирования будет осуществляться также на основе широкого выявления и учета всех имеющихся резервов роста производительности труда.

### § 3. Планирование численности рабочих и служащих

Численность работников в расчетах плана по труду по отраслям и сферам народного хозяйства определяется министерствами и ведомствами СССР и союзными республиками как среднесписочная величина. Последняя рассчитывается в виде отношения суммы списочного состава работников за все календарные дни месяца, квартала или года к числу календарных дней. Аналогичным образом определяется среднемесячная, среднеквартальная и среднегодовая численность рабочих и служащих. По вновь создаваемым предприятиям или учреждениям среднесписочное число работников за год определяется путем деления суммы среднесписочного числа работников за все месяцы со времени начала работы предприятия на 12.

Например, предприятие должно быть введено в действие с октября. При этом среднесписочная численность работников предусмотрена по

плану: на октябрь — 2800 человек, на ноябрь — 2950, на декабрь — 3130 человек. Среднегодовая плановая численность в этом случае составит

$$740 \text{ человек} = \frac{2800 + 2950 + 3130}{12}.$$

**Планирование численности работников в отраслях материального производства**

Численность рабочих и служащих в отраслях материального производства определяется вместе с расчетом производительности труда. Рассмотренная выше методика планирования роста производительности труда предусматривает вначале установление расчетной численности работников в плановом периоде, исходя из планового объема производства и выработки в базисном периоде. Затем определяется относительная экономия численности работающих в плановом периоде, достигнутая в результате действия различных факторов. Плановая численность устанавливается как разность исходной расчетной численности и относительной экономии работников. Так, в нашем примере плановая среднесписочная численность промышленно-производственного персонала равна 330 тыс. человек (360 000 — 30 000).

Плановая численность может быть также определена по данным роста объема производства и производительности труда по следующей формуле:

$$Ч_{пл} = Ч_{баз} \times \frac{I_{об}}{I_{н.т}},$$

где  $Ч_{пл}$  — плановая численность работников;  $Ч_{баз}$  — численность работников в базисном периоде;  $I_{об}$  — индекс роста объема производства;  $I_{н.т}$  — индекс роста производительности труда.

Для определения общей численности работающих в промышленности рассчитывается также численность непромышленного персонала (работники детских учреждений, жилищно-коммунального хозяйства, научно-исследовательских учреждений и др.).

В сельском хозяйстве плановая численность работников в целом и по отдельным отраслям производства может быть определена путем расчета прямых и косвенных затрат труда в плановом периоде и среднегодового фонда рабочего времени одного работника. При этом годовой фонд рабочего времени одного работника по совхозам берется примерно равным 280 дням, или 1900 часам. В колхозах он определяется исходя из отчетных данных с учетом запланированных мероприятий по улучшению использования рабочего времени.

В строительстве численность основных работников также определяется по данным плановых показателей объема производства и производительности труда. Кроме того, в общую численность занятых в строительстве включаются работники подсобных производств, транспортных организаций, заготовительно-складских, жилищно-коммунальных и других обслуживающих хозяйств, а также

работники научно-исследовательских учреждений, учебных заведений и других хозяйственных и бюджетных организаций строительных министерств и управлений.

Для расчета планового количества инженерно-технических работников и служащих используются нормативы их численности, разработанные по всем отраслям народного хозяйства. Критерием для определения максимальной численности административно-управленческого аппарата служат нормы предельных затрат на его содержание, установленные в последние годы по всем отраслям народного хозяйства и сферам деятельности.

**Планирование численности работников непромышленной сферы**

В непромышленной сфере численность работников определяется на основе планируемого расширения сети учреждений и организаций и действующих норм и нормативов численности.

Численность работников школ, детских домов, интернатов, детских садов и яслей определяется исходя из контингента учащихся, числа мест в детских дошкольных учреждениях и детских домах по установленным нормативам.

Количество работников высшей школы определяется по трем основным категориям персонала: профессорско-преподавательский, учебно-производственный и административно-хозяйственный. Численность профессорско-преподавательского персонала зависит от контингента студентов по видам обучения (очное, вечернее, заочное) и действующих расчетных норм (количество студентов в среднем на одного преподавателя). Численность учебно-вспомогательного персонала зависит от количества лабораторий, кафедр и контингента студентов и рассчитывается по действующим нормативам. Численность административно-хозяйственного персонала определяется штатными расписаниями.

В здравоохранении состав врачебного, среднего медицинского и младшего обслуживающего персонала определяется исходя из численности обслуживаемого населения, количества больничных и санаторных коек, числа мест в домах отдыха, домах ребенка и других медицинских учреждениях. Расчет производится на основе действующих нормативов с учетом коэффициента совместительства. Последний определяется как отношение должностей к числу фактически работающих. Совместительство в связи с нехваткой медицинских кадров разрешается врачебному и младшему обслуживающему персоналу. Для определения действительной потребности в медицинском персонале количество должностей необходимо разделить на коэффициент совместительства.

В торговле численность работников определяется на основе планового расширения торговой и складской сети, а также предприятий общественного питания по действующим нормативам с учетом режима работы предприятий. По предприятиям общественного питания расчет производится отдельно по производственному персоналу и по другим работникам. Изменения в численности

производственного персонала обусловлены ростом выпуска продукции собственного производства и планируемым ростом производительности труда. Количество других работников рассчитывается по нормативам с учетом внедрения прогрессивных форм обслуживания, изменения размеров предприятий, структуры товарооборота и т. п.

**Определение дополнительной потребности в рабочих и служащих** Планирование численности персонала не заканчивается расчетом ее общей величины. Важное значение имеет определение дополнительной потребности в рабочих и служащих. Она зависит от увеличения объема производства или расширения сети учреждений и численности выбывающих работников в связи с переходом на пенсию, уходом на учебу, в армию и т. п. В расчете не учитываются работники, выбывающие по причинам текучести, т. е. по собственному желанию и увольняемые за нарушение трудовой дисциплины. Эта часть рабочих и служащих перемещается из одних предприятий и учреждений в другие и не изменяет общей потребности в рабочей силе. Однако в связи с текучестью определенная часть трудящихся переходит на работу по другой профессии или специальности, меняет местожительство и т. п. Поэтому при планировании комплектования рабочей силой отдельных предприятий и районов, при определении подготовки и переподготовки кадров эти обстоятельства необходимо учитывать.

Дополнительная потребность на увеличение объема производства определяется как разность между плановой численностью работников и численностью их на начало планового периода. При этом дополнительная потребность в отличие от плановой численности работников определяется не в виде среднесписочного, а в виде списочного состава. Если, например, по отрасли среднесписочная численность рабочих на планируемый год составляет 580 тыс. человек, а на начало года она равнялась 560 тыс. человек, то при условии, что пополнение рабочих будет происходить равномерно в течение года, численность их к концу года составит 600 тыс., т. е. будет равна

$$580 = \frac{560 + x}{2},$$

где  $x = 580 \times 2 - 560 = 600$  тыс. человек, а дополнительная потребность будет равна  $(600 - 580) \times 2 = 40$  тыс. человек.

Дополнительная потребность на восполнение выбывших определяется на основе анализа отчетных данных за последние годы. Если численность выбывших рабочих составляет 6% среднесписочной, то в нашем примере на восполнение выбывших рабочих потребуется дополнительно 34,8 тыс. человек  $= \frac{6 \times 580}{100}$ , общая дополнительная потребность будет 74,8 тыс. человек  $(40 + 34,8)$ .

В плане по труду должны определяться источники обеспечения дополнительной потребности в рабочей силе, размеры необходимой

для этого подготовки и переподготовки кадров. Все эти расчеты осуществляются при разработке баланса трудовых ресурсов.

#### § 4. Планирование заработной платы

**Содержание плана по заработной плате** Планирование заработной платы включает в себя определение фондов заработной платы, фондов материального поощрения и расчет средней заработной платы.

Планирование заработной платы имеет особо важное значение. Фонд заработной платы является синтетическим показателем плана по труду и кадрам, в нем отражаются количество и качество труда. Этот показатель директивный, он утверждается в народнохозяйственном плане по министерствам и союзным республикам.

В фонд заработной платы кроме оплаты списочного состава включают также выплаты работникам нештатного (несписочного) состава.

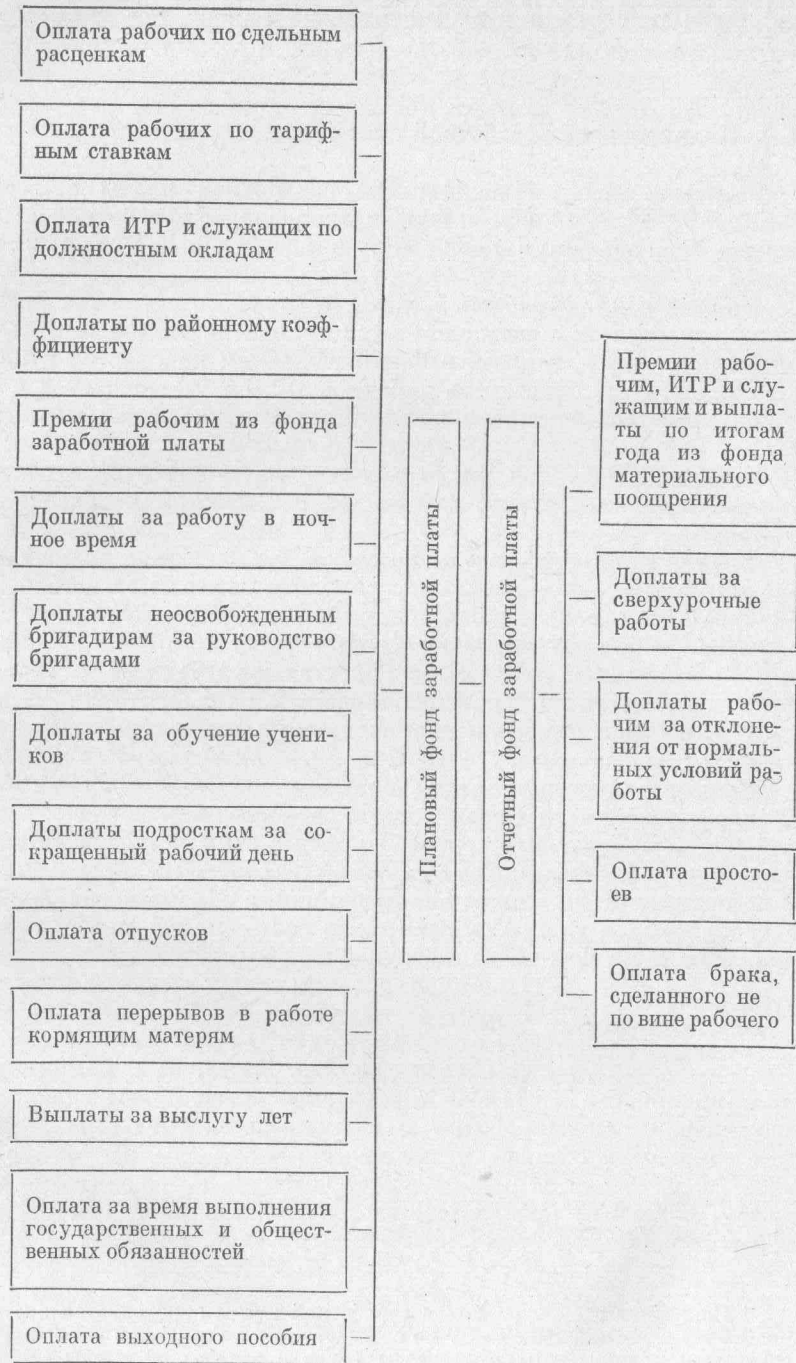
В фонд заработной платы по союзной республике включаются предприятиям и организациям республиканского и местного подчинения. Однако госпланы союзных республик дают Госплану СССР заключения по проектировкам фонда заработной платы предприятий и организаций союзного подчинения и учитывают у себя весь фонд заработной платы, выплачиваемый на территории республики. Это необходимо для планирования денежных доходов населения и товарооборота.

Планированию заработной платы предшествует тщательный анализ структуры и правильности расходования фонда заработной платы в базисном периоде. Наряду с этим исследуется влияние на заработную плату изменений в структуре производства, в ассортименте выпускаемой продукции, в объеме кооперированных поставок и т. п. Анализируются соотношения между ростом производительности труда и средней заработной платы.

**Структура планового и отчетного фонда заработной платы** При планировании следует иметь в виду, что структура планового фонда заработной платы отличается от структуры отчетного фонда (см. схему на стр. 286)<sup>1</sup>. Так, например, в промышленности в плановый фонд заработной платы входят все денежные выплаты рабочим и служащим по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам, различные доплаты и надбавки за работу в ночное время, в праздничные дни, неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой, женщинам-работницам за время кормления ребенка, подросткам за со-

<sup>1</sup> Подробная структура фонда заработной платы определяется инструкцией, утверждаемой ЦСУ СССР по согласованию с Госпланом СССР и Государственным комитетом по вопросам труда и заработной платы.





кращенный рабочий день, по районным коэффициентам и т. п., а также все премиальные выплаты рабочим по сдельно-премиальной, временно-премиальной и другим системам, кроме премий из фонда материального поощрения.

Премии ИТР и служащим выплачиваются, как известно, только из фонда материального поощрения, и потому в отраслях, полностью переведенных на новые условия хозяйствования, они в плановом фонде заработной платы не предусматриваются, а показываются только в отчетном фонде.

В отчетный фонд заработной платы входят, кроме того, оплата простоев, брака, сделанного не по вине рабочих, отклонений от установленной технологии и нормальных условий работы, не предусмотренных в плановом фонде заработной платы.

**Планирование фондов заработной платы** Плановый фонд заработной платы определяется обычно в зависимости от проектируемых изменений отдельных элементов заработной платы. За основу принимаются данные базисного периода, в которые вносятся изменения, определяемые ростом производительности труда и факторами, вызывающими этот рост, изменениями численности, структуры и квалификации кадров и т. п. Однако планирование фондов заработной платы от «достигнутого» уровня имеет существенные недостатки. Более правильно было бы устанавливать их размеры только в зависимости от объема и структуры производства. Это возможно путем разработки нормативов затрат по заработной плате на единицу выпускаемой продукции. Последняя может быть выражена или в натуральном выражении, или в нормативной трудоемкости, или в рублях товарной продукции. При этом в результате роста производительности труда и в меру опережения темпов ее роста по сравнению с ростом заработной платы ежегодно должно предусматриваться последовательное снижение затрат по заработной плате на единицу продукции.

Например, в базисном периоде объем товарной продукции был равен 2 400 млн. руб., а фонд заработной платы — 480 млн. руб., т. е. затраты по заработной плате на рубль товарной продукции составляли 20 коп.  $\left(\frac{480 \times 100}{2400}\right)$ . В плановом периоде затраты по заработной плате на рубль товарной продукции при запланированной структуре производства определены в размере 19,5 коп. При объеме производства 3 000 млн. руб. фонд заработной платы составит 585 млн. руб.  $\left(\frac{19,5 \times 3000}{100}\right)$ .

В сельском хозяйстве (по совхозам) плановый фонд заработной платы рассчитывается исходя из данных об объеме работ и структуры фонда заработной платы. При этом основная заработная плата, без доплат и премий, определяется в соответствии с ростом объема работ против базисного периода. На каждый процент увеличения объема работ плановый фонд заработной платы должен увеличиваться не более чем на 0,8%. Это определяется

тем, что фонд заработной платы при росте объема работ увеличивается только по рабочим-сдельщикам, и то в меньшей степени в связи с повышением производительности труда.

Планирование заработной платы включает в себя также определение размеров фондов материального поощрения. Они образуются за счет отчислений от прибыли по стабильным нормативам, установленным по всем отраслям народного хозяйства в процентах к фонду заработной платы (см. главу XV).

Величина фонда материального поощрения учитывается при составлении баланса денежных доходов и расходов населения, при планировании товарооборота, при расчете полной средней заработной платы и определении роста жизненного уровня населения.

Показатель *средней заработной платы* является расчетным и в плане по труду не утверждается. Но этот показатель очень важен для характеристики роста жизненного уровня трудящихся. В 1975 г. в соответствии с Директивами XXIV съезда партии средняя заработная плата рабочих и служащих составит почти 150 руб. против 122 руб. в 1970 г.

При определении фонда заработной платы нормативным методом средняя заработная плата определяется как производная величина путем деления фонда заработной платы на среднесписочную численность работающих. Средняя заработная плата определяется без учета премий и вознаграждений из фонда материального поощрения за счет прибыли.

В отраслях материального производства рассчитывается также *полная средняя заработная плата* промышленно-производственного персонала с учетом выплат из фонда материального поощрения. В этих целях определяется полный фонд заработной платы, включающий в себя и фонд материального поощрения, за исключением сумм, предусмотренных для единовременной помощи работникам.

Определение средней заработной платы имеет и самостоятельное значение. Ее расчет может быть произведен без установления фонда заработной платы, исходя из величины средней заработной платы в базисном периоде с учетом изменения структуры и квалификации рабочей силы, факторов и темпов роста производительности труда и т. п. При этом средняя заработная плата становится определяющей величиной, которая вместе с плановой численностью работающих дает возможность рассчитывать фонд заработной платы. Такой порядок расчета применяется во многих отраслях.

Существенное влияние на среднюю заработную плату оказывают темпы и факторы роста производительности труда. Повышение технического уровня производства влияет на среднюю заработную плату главным образом через изменение среднего разряда работ и рабочих и структуры кадров (увеличение удельного веса ИТР и т. п.). Материальное стимулирование совершенствования,

внедрения и освоения новой техники осуществляется в основном за счет фондов материального поощрения, фондов освоения и внедрения новой техники, фондов, предназначенных для вознаграждения рационализаторов и изобретателей. Все эти фонды не входят в плановый фонд заработной платы.

Ряд факторов роста производительности труда (сокращение потерь рабочего времени и т. п.) вызывают соответствующий рост заработной платы. В то же время изменение объема и структуры производства, влияние природных условий и некоторые другие факторы не влияют непосредственно на изменение уровня средней заработной платы.

При планировании средней заработной платы по отрасли или, например, по промышленности в целом учитывается изменение удельного веса отдельных отраслей и подотраслей с различным уровнем средней заработной платы. При планировании должно быть предусмотрено устранение необоснованного завышения тарифных условий оплаты труда и заниженных норм выработки.

Расчет средней заработной платы является основой для определения фонда заработной платы также на всех новых предприятиях. В этих случаях средняя заработная плата определяется по отдельным элементам. Вначале рассчитывается основная заработная плата по сдельным расценкам, тарифным ставкам и окладам, а затем все виды доплат, входящие в плановый фонд заработной платы.

## § 5. Балансы трудовых ресурсов.

### Планирование подготовки и распределения кадров

#### Виды балансов трудовых ресурсов

Баланс трудовых ресурсов является составной частью баланса народного хозяйства, характеризующей процесс расширенного воспроизводства рабочей силы. Он разрабатывается в целях наиболее рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения полной занятости населения, удовлетворения потребностей всех отраслей и сфер народного хозяйства в рабочей силе, определения направлений перераспределения и масштабов подготовки и переподготовки кадров.

Большое значение балансы трудовых ресурсов имеют для определения размещения производительных сил и мест нового промышленного строительства. До последнего времени баланс трудовых ресурсов почти не учитывался при обосновании размещения новых промышленных объектов. Теперь, когда трудности обеспечения народного хозяйства рабочей силой все возрастают, наличие или отсутствие трудовых ресурсов становится одним из важнейших критериев при определении места размещения новых объектов.

В условиях недостатка трудовых ресурсов их планомерное распределение и перераспределение, их рациональное использование служат одним из решающих факторов повышения эффективности общественного производства. Обеспечение планомерного и наиболее рационального использования трудовых ресурсов — сложная социально-экономическая проблема. Решение ее начинается с составления сводного баланса трудовых ресурсов и ряда частных балансовых расчетов: дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения, потребности колхозов в рабочей силе, дополнительной потребности в квалифицированных рабочих и источников ее обеспечения и, наконец, трудоустройства молодежи.

Балансы разрабатываются в территориальном разрезе: в целом по стране, по союзной республике, по экономическому району и области (краю). Сводный баланс трудовых ресурсов разрабатывается в двух вариантах: предварительный (укрупненный) и окончательный (развернутый). Составлению плановых балансов предшествует большая работа по анализу использования трудовых ресурсов. Она состоит не только в изучении и обобщении материалов отчетных балансов, но и в анализе данных естественного и механического движения населения, данных выборочных обследований занятости трудоспособного населения.

В ходе анализа прежде всего должно быть установлено, где имеется недостаток или избыток трудовых ресурсов, каковы основные источники обеспечения рабочей силой различных отраслей, размеры трудовых ресурсов, занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве, их структура, направления и размеры миграции населения; необходимо определить пути привлечения рабочих, служащих и учащихся на сельскохозяйственные работы и т. п.

Использование трудовых ресурсов изучается отдельно по городской и сельской местности. При этом особое внимание должно быть уделено малым и средним городам, где, как показывает опыт, еще имеются резервы рабочей силы, а значит, есть возможности для строительства новых предприятий или их филиалов с точки зрения обеспечения их необходимой рабочей силой. Балансы трудовых ресурсов и балансовые расчеты разрабатываются в нескольких вариантах, чтобы выбрать из них оптимальный.

#### Сводный баланс трудовых ресурсов

Сводный баланс трудовых ресурсов представляет собой таблицу, состоящую из двух разделов (см. схему на стр. 291). В первом

разделе дается численность и состав трудовых ресурсов, во втором — их распределение и использование.

К трудовым ресурсам относятся, во-первых, все население в трудоспособном возрасте (мужчины 16—59 лет и женщины 16—54 года), за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II группы и мужчин и женщин в трудоспособном возрасте, которые получают пенсии по старости на льготных усло-

#### Сводный баланс трудовых ресурсов республики

(тыс. человек)<sup>1</sup>

| 1  | Отчетный период |             |       | Плановый период |             |       |
|--|-----------------|-------------|-------|-----------------|-------------|-------|
|  | Всего           | В том числе |       | Всего           | В том числе |       |
|  |                 | город       | село  |                 | город       | село  |
|  | 2               | 3           | 4     | 5               | 6           | 7     |
| I. Трудовые ресурсы . . . . .  | 3 700           | 2 500       | 1 200 | 4 000           | 2 900       | 1 100 |
| В том числе:   |                 |             |       |                 |             |       |
| население в трудоспособном возрасте (без неработающих инвалидов I и II группы и лиц, получающих пенсию на льготных условиях) . . . . . | 3 500           | 2 250       | 1 150 | 3 780           | 2 740       | 1 040 |
| работающие лица старших возрастов и подростки до 16 лет  | 200             | 150         | 50    | 220             | 160         | 60    |
| II. Распределение трудовых ресурсов . . . . .  | 3 700           | 2 500       | 1 200 | 4 050           | 2 950       | 1 100 |
| По видам занятости:  |                 |             |       |                 |             |       |
| занято в общественном хозяйстве — всего . . . . .  | 3 350           | 2 300       | 1 050 | 3 730           | 2 770       | 960   |
| обучающиеся с отрывом от производства с 16 лет и старше  | 180             | 150         | 30    | 210             | 170         | 40    |
| трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в общественном хозяйстве . . . . .   | 3 170           | 2 150       | 1 020 | 3 520           | 2 600       | 920   |
| занято в домашнем и личном подсобном хозяйстве . . . . .   | 350             | 200         | 150   | 320             | 180         | 140   |

виях; во-вторых, лица, фактически занятые в общественном производстве и в сфере обслуживания, моложе 16 лет и старше пенсионного возраста.

Трудовые ресурсы распределяются: по видам занятости (учащиеся 16 лет и старше, обучающиеся с отрывом от производства; население в трудоспособном возрасте, занятое в общественном хозяйстве, занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве); по отраслям и сферам народного хозяйства (промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт и т. д.); по общественным группам (рабочие, служащие, колхозники, кооперированные кустари, единоличники и некооперированные кустари).

<sup>1</sup> Распределение трудовых ресурсов дано только по видам занятости. В данном примере в плановом периоде в республике будет не хватать 50 тыс. человек, этот недостаток может быть восполнен за счет перераспределения трудовых ресурсов из других республик.

Численность и состав трудовых ресурсов определяются по месту жительства, а использование их — по месту работы или учебы.

Численность трудоспособного населения на плановый период определяется Госпланом СССР и ЦСУ СССР на основании расчетов естественного и механического движения населения. Естественное движение населения в трудоспособном возрасте на пятилетний период определяется достаточно точно методом возрастных передвижек, исходя из уровня возрастной смертности (на основе коэффициента дожития).

Важное значение, особенно при разработке пятилетних и других перспективных планов, имеет составление по укрупненным показателям предварительного баланса трудовых ресурсов. Он разрабатывается на основе анализа использования трудовых ресурсов в отчетном периоде и изменения численности и поло-возрастного состава населения в плановом периоде с целью определения возможного увеличения численности занятых в общественном хозяйстве. Окончательный (развернутый) баланс трудовых ресурсов составляется исходя из плановых объемов производства, роста производительности труда в отраслях материального производства и развития сферы обслуживания.

При распределении трудовых ресурсов по отраслям и сферам народного хозяйства используется классификация отраслей, разработанная Госпланом СССР и ЦСУ СССР. При этом к занятым в сельском хозяйстве наряду с рабочими и служащими государственных сельскохозяйственных предприятий и колхозниками относятся также трудоспособное население, занятое в личном подсобном хозяйстве.

Распределение занятых между сферой материального производства и сферой обслуживания производится только в балансах, разрабатываемых в целом по стране и по союзным республикам.

При распределении трудовых ресурсов по общественным группам численность рабочих и служащих определяется в соответствии с проектировками министерств и ведомств по предприятиям, учреждениям и организациям, расположенным на территории данной республики или области. Численность колхозников берется из балансового расчета потребности общественного хозяйства колхозов в рабочей силе, численность единоличников и некооперированных кустарей определяется по данным отчетного баланса трудовых ресурсов за предыдущий год.

Распределение трудовых ресурсов между городом и селом в сводном балансе трудовых ресурсов производится для того, чтобы определить обеспеченность рабочей силой городского и сельского хозяйства и размеры возможного перераспределения трудовых ресурсов между ними с учетом больших сезонных колебаний занятости работников в сельском хозяйстве.

На основе сводного баланса трудовых ресурсов в государственном плане по труду и кадрам определяется величина организованного набора рабочей силы для строительных министерств и

промышленных предприятий других республик, а также размеры межреспубликанского переселения в колхозы и совхозы.

Балансовый расчет потребности общественного хозяйства колхозов в рабочей силе составляется в целях определения общей величины этой потребности и источников ее обеспечения. В связи с сезонностью сельскохозяйственного производства расчет осуществляется не только в среднем на год, но и на месяцы максимальной и минимальной занятости.

При расчете обеспечения потребности в рабочей силе на месяц максимальной занятости предусматривается не только наиболее полное использование трудоспособных колхозников, но и возможности привлечения в определенной мере к труду колхозников-учащихся, обучающихся с отрывом от производства в возрасте 16 лет и старше, сельских жителей, работающих в государственных предприятиях и учреждениях, членов их семей и т. п. При недостатке рабочей силы планируется привлечение в общественное хозяйство колхозов рабочей силы из других предприятий, учреждений и организаций.

Расчет на период минимальной занятости дает возможность выявить резервы рабочей силы, которые, как правило, в это время имеются в большинстве хозяйств, с целью определения планомерного развития в колхозах подсобных производств и промыслов.

**Расчет дополнительной потребности в квалифицированной рабочей силе и планирование ее подготовки**

Планирование численности рабочих и служащих включает в себя расчет дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения. Такие расчеты составляются в отраслевом (по министерствам, ведомствам) и в территориальном (по республикам, областям) разрезе. Министерства и ведомства на основе балансовых расчетов дополнительной потребности в рабочей силе определяют поступление рабочей силы по организованным источникам с учетом возможного комплектования ее на месте.

К организованным источникам пополнения рабочей силы относятся: выпуск учащихся профессионально-техническими учебными заведениями, а также средними школами (окончившие восьмилетнюю и среднюю общеобразовательную школу и не продолжающие обучение с отрывом от производства), выпуск специалистов очными высшими и средними специальными учебными заведениями, направление на работу лиц по организованному набору и по общественному призыву. Предприятия и учреждения производят также самостоятельный набор рабочей силы из числа лиц, демобилизованных из армии, занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве, пенсионеров, колхозников, переходящих на работу в государственные предприятия и учреждения.

При расчете обеспечения дополнительной потребности в рабочей силе учитывается работа студентов высших и учащихся средних учебных заведений во время производственной практики на

штатных должностях, а также работа учащихся профессионально-технических учебных заведений во время производственного обучения на предприятиях.

На основе балансового расчета дополнительной потребности в рабочих и служащих в территориальном разрезе определяется излишек или недостаток рабочей силы по республикам и областям и предусматривается ее перераспределение путем организованного набора, а также направление на работу в другие республики лиц, окончивших учебные заведения.

При составлении внутриреспубликанских и межреспубликанских планов по перераспределению рабочей силы министерства и ведомства СССР представляют балансовые расчеты дополнительной потребности в рабочей силе в Госплан СССР с распределением по республикам, а госпланам и госкомитетам по использованию трудовых ресурсов соответствующих союзных республик передают балансовые расчеты по предприятиям и организациям, расположенным на территории данной республики.

Технический прогресс и совершенствование организации труда и производства вызывают необходимость постоянного пополнения народного хозяйства высококвалифицированными кадрами рабочих, организации широкой и планомерной их подготовки и повышения квалификации. В целях определения дополнительной потребности в квалифицированных рабочих и источников ее обеспечения составляется специальный балансовый расчет в отраслевом и территориальном разрезе.

Дополнительная потребность в рабочих определяется по всем профессиям и специальностям, по которым предусмотрена подготовка квалифицированных рабочих в системе профессионально-технических учебных заведений и непосредственно на производстве. Разработке балансового расчета предшествует анализ изменений в профессиональном и квалификационном составе рабочих.

На основе балансового расчета дополнительной потребности в квалифицированных рабочих на перспективу разрабатываются планы подготовки рабочих в профессионально-технических учебных заведениях и на производстве и планы повышения квалификации рабочих.

Подготовка рабочих в профессионально-технических учебных заведениях планируется союзными республиками отдельно по дневным городским и сельским учебным заведениям, по вечерним училищам и другим учебным заведениям. В плане определяется сеть учебных заведений, прием, выпуск и среднегодовое число учащихся. По дневным училищам рассчитывается также число ученических мест. Отдельно планируется подготовка в училищах рабочих со средним образованием.

С учетом подготовки кадров в профессионально-технических учебных заведениях, исходя из балансового расчета дополнительной потребности в квалифицированных рабочих, в планах союз-

ных республик устанавливаются размеры подготовки и повышения квалификации рабочих непосредственно на производстве.

В целях полного и своевременного вовлечения молодежи в общественное хозяйство составляется балансовый расчет устройства на работу молодежи, не получившей среднего образования, и молодежи, окончившей средние общеобразовательные школы. У нас не возникает затруднений с трудоустройством молодежи, и данный балансовый расчет необходим в основном для того, чтобы своевременно и наиболее целесообразно использовать эти резервы рабочей силы. Баланс составляется в территориальном разрезе (республика, область, район) с подразделением на город и село и с разбивкой по полу.

Численность молодежи, подлежащей трудоустройству, определяется как разница между количеством выпускников 8-х и 10-х (11-х) классов и принятых для продолжения учебы в 9-е классы и различные дневные средние и высшие учебные заведения, а также призванных в Советскую Армию. Кроме того, учитывается возможный отсев учащихся в плановом периоде из 8-10-х (11-х) классов. Этот расчет увязывается со сводным балансом трудовых ресурсов и расчетом дополнительной потребности в рабочих и служащих. В случае если молодежь не может быть полностью устроена на работу на предприятиях и в организациях данной республики (области, районе, городе), предусматривается направление ее (по желанию) в другие районы страны.

Территориальные балансы трудовых ресурсов отражают структуру всего хозяйства данного района независимо от ведомственной подчиненности предприятий и организаций и служат обобщающим показателем территориального планирования. Поэтому совершенствование разработки этих балансов имеет важное значение для улучшения планирования всего народного хозяйства.

Планирование труда и кадров в большей мере, чем другие разделы народнохозяйственного плана, связано непосредственно с людьми и поэтому требует особого внимания партийных организаций. Следует отметить, что при разработке планов по производительности труда показатели их нередко на предприятиях и в отраслях занижаются. Это вызывает необходимость шире привлекать рабочих, ИТР и служащих к выявлению имеющихся резервов производства и более полно учитывать их в плане. Нельзя допускать значительных различий в плановых показателях по росту производительности труда в народнохозяйственном плане и планах отраслей и предприятий, которые еще имеют место.

Производительность труда — важнейший показатель эффективности производства. Ускорение темпов ее роста, создание для этого всех необходимых условий — одна из первоочередных задач партийных организаций по осуществлению экономической политики партии в современных условиях.

**Роль  
партийных  
организаций  
в планировании труда  
и кадров**

При планировании численности и повышении квалификации кадров возникают проблемы переподготовки и перераспределения рабочей силы, которые тоже требуют повседневного внимания партийных комитетов. Ограниченность трудовых ресурсов требует, чтобы рост общественного производства осуществлялся в настоящее время главным образом за счет повышения производительности труда и эффективности производства. Это подчеркивалось в Директивах XXIV съезда КПСС. Необходимо всемерно развивать одобренный ЦК КПСС опыт Щекинского химического комбината по выполнению установленных плановых заданий с меньшей численностью работающих. При этом возникает необходимость в переподготовке и перераспределении определенной части высвобожденных на отдельных участках работников.

За последнее время внимание партийных органов все больше привлекает анализ сводных балансов трудовых ресурсов. Это позволило партийным органам ряда областей и республик обосновать и поставить перед Госпланами РСФСР и СССР, а также союзными министерствами и ведомствами, в частности, вопросы об ограничении в этих городах, областях и республиках в связи с недостатком трудовых ресурсов нового промышленного строительства. Так как имеется немало производств, где применяется в основном мужской или женский труд, важной задачей партийных органов является контроль за комплексным развитием хозяйства, с тем чтобы обеспечить необходимое наиболее оптимальное сочетание в каждой области и каждом городе мужского и женского труда.

В области заработной платы важной задачей являются анализ и контроль через посредство органов статистики, финансово-банковских органов и органов по использованию трудовых ресурсов дифференциации средней заработной платы по отдельным предприятиям, профессиям и категориям работников с целью недопущения необоснованных различий в оплате труда, а также контроль за правильным расходованием утвержденных фондов заработной платы, соблюдением оптимальных соотношений между ростом производительности труда и средней заработной платы.