

предпосылок для ускорения роста экономики региона. Неготовность к совместному решению имеющихся экономических проблем – это не только основа для их сохранения, но и для дальнейшего приращения, что в конечном итоге отрицательным образом сказывается на динамике налогового потенциала региона.

Принимая во внимание, что любое государство – это в первую очередь управляющая подсистема, целью функционирования которой является стимулирование внутренних позитивных экономических преобразований, инициатива повышения эффективности взаимоотношений с бизнес-сообществами должна исходить именно от него.

Среди всех известных форм взаимоотношений только «партнерство» предполагает движение к рыночным преобразованиям, развитие предпринимательства и конкуренции [6]. Для его становления от государства требуется не фиктивное декларирование, а реальное и полное обеспечение гарантий прав и законных интересов предпринимательства. Его деятельность должна носить особый инфраструктурный характер и быть нацеленной на формирование конкурентных преимуществ региона, определение приоритетов развития экономической системы. Это означает отказ от прямого вмешательства в хозяйственный процесс, но действия государства также не должны сводиться исключительно к смягчению последствий рыночного фиаско в духе ортодоксального либерализма. Такое вмешательство в экономику является оправданным, жизненно необходимым и одновременно зажатым в сдерживающие его рамки.

Основными направлениями деятельности государства должны стать стимулирование роста научного и человеческого потенциала, создание благоприятных условий для инвестиций и инноваций, развитие высокоинтенсивной конкуренции, разработка системы ценностных ориентиров хозяйствования [7]. При этом эффективность указанных мер обусловлена их взаимной когерентностью, что предполагает необходимость их параллельной реализации.

Бизнес, в свою очередь, должен отойти от подрывающей основы экономики практики торга «услуга за услугу», использования органов власти и управления

региона для расширения сферы своего влияния и быть готовым к созданию рабочих мест, активной инвестиционной политике и взаимобмену с государством лучшей практикой управленческой деятельности.

Таким образом, решение существующей проблемы низкого уровня формирования и реализации налогового потенциала УР непосредственно связано с осуществлением локальных экономических преобразований. Однако прежде всего необходимо создать условия, при которых эти преобразования окажутся действительно эффективными, что не представляется возможным без построения партнерских взаимоотношений между органами государственной власти и управления и бизнес-сообществами, основанных на взаимном доверии и обоюдном стремлении к обеспечению экономического развития УР. При этом первые шаги к «партнерству» должно сделать именно государство.

#### Библиографические ссылки

1. Голикова Т. А. Теория и методология управления межбюджетными отношениями в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – СПб. : Санкт-Петербургский гос. инж.-экон. ун-т. – 2008. – 37 с.
2. Кусраева Д. Э. Эффективность реализации и факторы роста налогового потенциала субъекта Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Ростов н/Д : Ин-т экономики, права и гуманитарных специальностей. – 2010. – 29 с.
3. Ханафеев Ф. Ф. Методология и аналитическое обеспечение управления налоговым потенциалом региона : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – Йошкар-Ола : Марийский гос. техн. ун-т. – 2008. – 44 с.
4. Зудин А. Государство и бизнес в посткоммунистической России: цикличность отношений и возможности их институционализации // Полис. – 1998. – № 4. – С. 122–125.
5. Бизнес и власть в России: теория и практика взаимодействия : монография / науч. ред. и рук. авт. кол. А. Н. Шохин ; Нац. иссл. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 349 с.
6. Там же.
7. Портер, Майкл Э. Конкуренция : пер. с англ. – М. : Вильямс, 2005. – 608 с.

Получено 27.04.2015

УДК 331.101.3

Д. Г. Загуляев, кандидат экономических наук, Воткинский филиал ИжГТУ имени М. Т. Калашникова  
Н. Ф. Ревенко, доктор экономических наук, профессор, Сарапульский политехнический институт (филиал)  
ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

## ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ПРИНУЖДЕНИЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В СОСТАВ БРИГАДЫ РЕМОНТНИКОВ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ

**Н**а сегодняшний день оборонно-промышленный комплекс (ОПК) России включает около 1600 предприятий и организаций, на ко-

торых занято 2,5 млн человек, что составляет около 5 % занятых в экономике и около 17 % занятых в промышленности [1, с. 4]. При этом наметившиеся

в последнее время тенденции по развитию ОПК связаны с проведением его реструктуризации и увеличением расходов на оборону и модернизацию армии, что в значительной мере затрагивает вопросы воспроизводства кадрового потенциала ОПК. На сегодняшний день оборонные предприятия столкнулись с серьезными проблемами: недостаток кадров на всех уровнях – квалифицированных рабочих, специалистов со средне-специальным образованием (техников), специалистов с высшим образованием (инженеров и руководящих работников), а также нарушение профессиональной и возрастной преемственности.

Особенную тревогу вызывает ситуация старения рабочих, осуществляющих ремонт и техническое обслуживание технологического оборудования. Растет число ремонтников предпенсионного и пенсионного возраста, причем процесс старения этой категории рабочих идет прогрессирующими темпами. Причины старения кадров различны: снижение престижности профессий, низкая заработная плата на начальном периоде работы и длительный срок получения высокой квалификации, дающей возможность достойно зарабатывать, а также отсутствие условий, необходимых для закрепления молодых рабочих на предприятиях: обеспечение перспектив роста и повышения квалификации, достижение конкурентоспособного уровня оплаты труда и т. п.

Анализ возрастного состава данной категории рабочих на промышленных предприятиях Удмуртской Республики показал, что их средний возраст приближается к 58,5 годам, а удельный вес молодых рабочих в возрасте до 30 лет составляет всего 4 %. Статистика удручающая: сложнейшее, дорогостоящее, высокопроизводительное оборудование, которым оснащаются предприятия ОПК, скоро будет некому обслуживать и ремонтировать.

И здесь целесообразно обратиться к забытому опыту предприятий ОПК 80-х гг. прошлого столетия по закреплению молодых рабочих-ремонтников, используя экономические рычаги и стимулы.

С 1973 г. на предприятиях Министерства оборонной промышленности при оплате труда ремонтных рабочих применялась разработанная отечественными экономистами *нормативно-сдельно-премиальная* система оплаты труда, суть которой состояла в том, что оплата производилась не за фактический, а за нормативный объем работ; заработная плата ремонтников полностью зависела *от объемов выполненных ремонтных работ, технического состояния ремонтируемого и обслуживаемого оборудования и количества рабочих в бригаде*.

Работа ремонтников, объединенных в комплексные бригады, организовывалась таким образом, что за каждой бригадой закреплялось оборудование цеха. Закрепление производилось или по территориальному признаку, то есть по производственным участкам, или по признаку однотипности оборудования (станки токарные, фрезерные). Наиболее прогрессивным считалось закрепление оборудования по принципу его однотипности, так как в этом случае

специализация бригад на ремонте и обслуживании определенных типов оборудования способствовала росту производительности труда рабочих-ремонтников, повышению качества ремонта и сокращению простоев оборудования в ремонте и техническом обслуживании. Бригада несла полную ответственность за техническое состояние закрепленного за ней оборудования и выполняла следующие виды работ: плановые ремонты, межремонтное обслуживание, осмотры, восстановление технологической точности, промывку, смазку, шорные работы, работы по модернизации, возникающие между плановыми ремонтами и т. д.

Особенность системы оплаты труда состояла в том, что ремонтники зарабатывали тем больше, чем меньше останавливается для ремонта и технического обслуживания вверенное им оборудование и чем меньше состав бригады от нормативной численности. Численный, профессиональный и квалификационный состав комплексных бригад определялся на основе нормативного объема ремонтных работ, рассчитанного по действующим прогрессивным нормативам с учетом планируемой структуры ремонта и обслуживания оборудования. Нормативами учитывались достигнутые на предприятии результаты по трудозатратам на ремонтные работы, простоям оборудования в ремонтах, производительности труда ремонтных рабочих и другие условия. Как и всякие другие нормы, нормативы трудоемкости плановых ремонтов и межремонтного технического обслуживания в дальнейшем по мере осуществления технических мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда слесарей по ремонту и сокращение объемов ремонтных работ в результате улучшения эксплуатации и повышению долговечности деталей и узлов технологического оборудования, пересматривались и корректировались.

Фонд заработной платы бригады при уменьшении ее численности до определенного предела распределялся между членами бригады полностью с учетом коэффициента трудового участия. В случае снижения численности бригады ниже заданного предела, *даже при выполнении запланированного объема работ*, фонд заработной платы корректировался в сторону уменьшения коэффициентом начисления заработной платы, зависящим от фактической численности состава бригады по отношению к нормативной численности (таблица).

Следовательно, система оплаты труда стимулировала, чтобы сами рабочие были заинтересованы выполнять больший объем работы с меньшей численностью: расширять зоны и нормы обслуживания, совмещать профессии, выполнять работы отсутствующих по различным причинам (отпуска, болезни). Поэтому стремление ремонтных бригад к сокращению своего численного состава, стимулированное нормативно-сдельно-премиальной оплатой, представляло большое достоинство этой системы. Оно делало ее применение особенно целесообразным при недостатке рабочих-ремонтников.

Самосокращение численности бригады при систематическом выполнении бригадой месячных планов ремонта, высоком качестве технического обслуживания оборудования, соблюдении нормативов простоя оборудования из-за неисправности и при выполнении ремонтных работ в течение планируемого периода не влияло на нормы обслуживания. Однако указанная особенность нормативно-сдельно-премиальной системы оплаты труда могла иногда приводить и к отрицательным последствиям, если для повышения заработной платы слесарей допускалось уменьшение численности ремонтных бригад настолько, что они практически не могли полноценно выполнять свои функции. Поэтому положением о заработной плате уменьшение численности рабочих-ремонтников в комплексной бригаде более чем на 20 % по сравнению с нормативным (без уменьшения фонда оплаты труда) не допускалось, так как считалось, что сокращение свыше этого уровня повлечет за собой ухудшение качества работ.

**Величина коэффициента начисления заработной платы в зависимости от коэффициента численности [2, с. 26]**

Коэффициент численности	Коэффициент начисления заработной платы
1,0...0,80	1,00
0,79	0,99
0,78	0,98
0,77	0,97
0,76	0,96
0,75	0,95
0,74	0,94
0,73	0,93
0,72	0,92
0,71	0,91
0,70	0,90
0,69	0,89
0,68	0,88
0,67	0,87
0,66	0,86
0,65	0,85
0,64	0,84
0,63	0,83
0,62	0,82
0,61	0,81
0,60	0,80
0,59	0,79
0,58	0,78
0,57	0,77
0,56	0,76
0,55	0,75
0,54	0,74
0,53	0,73
0,52	0,72
0,51	0,71
0,50	0,70

Каким же образом согласно этой системе оплаты труда действовал *экономический механизм принуждения включения в состав бригады молодых рабочих* и создания условий для ускорения адаптации и профессионального становления молодого работника

в коллективе на основе передачи опыта, воспитания и формирования профессиональных и личностных качеств для подготовки рабочего с необходимой предприятию квалификацией?

Как видно из таблицы, если численность бригады снижалась ниже 80 % от нормативной, то начинала действовать корректировка фонда оплаты труда. При этом были возможны варианты, когда опытные слесари-ремонтники могли выполнять запланированный объем работ по техническому обслуживанию и ремонту закрепленного за ними технологического оборудования значительно меньшей численностью, *потеряв при этом довольно весомую часть заработной платы за труд*. Простой расчет показывал, что если в бригаде будут находиться и обучаться молодые рабочие (с низкой первоначальной оплатой труда в период ученичества), то от этого выиграют в заработной плате опытные квалифицированные слесари-ремонтники, поскольку коллективный бригадный заработок по рассматриваемой системе оплаты труда распределялся по коэффициенту трудового участия, назначаемого советом бригады. А поскольку по этой системе оплата труда привязана к коллективным показателям, то нацеленность на общий результат и командная работа располагали к широкому использованию института наставников – учителей по жизни, таких, кто понимает молодежь, видит в ней лучшие качества. Практика наставничества помогала адаптировать молодого работника к незнакомому коллективу, заполнить пробелы образования. Признание же ценности труда наставников оценивалось через повышение коэффициента трудового участия.

Как свидетельствует прошлый опыт, важным преимуществом применения нормативно-сдельно-премиальной системы оплаты труда рабочих, осуществляющих техническое обслуживание и ремонт оборудования, являлась стабилизация положения с кадрами, изменение отношения рабочих к выполнению работы, повышение инициативы рабочих в вопросах сокращения простоев оборудования, оперативного устранения неисправностей. Кроме того, в условиях применения бригадной организации и коллективной ответственности за конечные результаты труда *создавались благоприятные возможности для сокращения сроков и улучшения качества подготовки молодых рабочих-ремонтников, повышения их квалификации*.

**Библиографические ссылки**

1. О современных тенденциях поддержания и развития кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации / И. Б. Федоров, В. К. Балтян, П. Д. Крутько, В. И. Матвеев, А. Я. Савельев // Аэрокосмическое образование и проблемы молодежи : сб. материалов науч.-практ. конф. – М. : 2006. – С. 4.
2. *Ревенко Н. Ф.* Типовое положение о нормативно-сдельно-премиальной оплате труда рабочих, занятых ремонтом и техническим обслуживанием технологического оборудования на предприятиях отрасли. – М. : ЦНИИ информации, 1983. – 39 с.