

Ковалева Людмила Андреевна

МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В 1930-Е ГОДЫ (НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УРАЛА)

В статье исследуется роль поощрения в укреплении трудовой дисциплины на предприятиях Урала в 30-е годы XX века. На основе архивного материала анализируются основные формы и методы морального стимулирования, такие как "красные и черные доски", "книги почета", награждение орденами, медалями, специальными значками, переходящими знаменами. Особое внимание обращается на использование традиционных форм материального поощрения - премии, ценные подарки - и специфических, характерных для данного периода, - переселение в лучшие квартиры, прикрепление к специальным магазинам и медицинским учреждениям и т.д.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/5-6/25.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 5-6 (84). С. 87-89. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/5-6/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 94(470.5)«1930»

Исторические науки и археология

В статье исследуется роль поощрения в укреплении трудовой дисциплины на предприятиях Урала в 30-е годы XX века. На основе архивного материала анализируются основные формы и методы морального стимулирования, такие как «красные и черные доски», «книги почета», награждение орденами, медалями, специальными значками, переходящими знаменами. Особое внимание обращается на использование традиционных форм материального поощрения – премии, ценные подарки – и специфических, характерных для данного периода, – переселение в лучшие квартиры, прикрепление к специальным магазинам и медицинским учреждениям и т.д.

Ключевые слова и фразы: трудовая дисциплина; моральные и материальные стимулы; премирование; награждение; передовики производства; поощрение.

Ковалева Людмила Андреевна, к.и.н., доцент

Южно-Уральский государственный университет (филиал) в г. Златоусте
giurip@mail.ru

**МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В 1930-Е ГОДЫ
(НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УРАЛА)[©]**

Поощрение – важная форма и мера одобрения обществом добровольного заслуженного поведения, в результате чего субъект вознаграждается, для него наступают благоприятные последствия. Поощрение взаимовыгодно для общества и поощряемого субъекта, оно активно работает на общий интерес. Поощрения выполняют различные функции. Мотивационная функция поощрения побуждает к «сверхисполнению» обязанностей и к совершению социально-ценных творческих действий, развивает трудовую и общественно-политическую активность. С помощью оценивающей функции управляющий орган дает официальную положительную оценку заслуженного поведения, публично признает и одобряет его, отражает степень полезности деятельности для общества, выделяет лучших субъектов, достойных поощрения. Гарантирующая функция поощрения создает благоприятные условия для укрепления дисциплины и порядка. Создавая у человека за заслуженное поведение положительный психологический настрой и вызывая чувство удовлетворения, поощрение вдохновляет к проявлению инициативы, тем самым способствует формированию высокой культуры граждан, нравственных качеств личности.

Руководство страны в 1930-е годы уделяло большое внимание моральным и материальным стимулам труда. Коллективы большинства предприятий Урала активизировали работу в данном направлении, широко используя формы и методы, сложившиеся еще в годы первой пятилетки.

На Чусовском металлургическом заводе в каждом цехе были восстановлены «красные доски», на которые заносились имена передовиков производства, и «черные доски» – для прогульщиков, бракоделов. Последние критиковались также в печати, на рабочих собраниях. На Пермском моторостроительном заводе была заведена «Книга почета». Передовикам производства вручались почетные грамоты и похвальные листы. В «Красную книгу» ударников были занесены передовики производства на Златоустовском инструментальном и др. заводах Урала [6, д. 109, л. 158].

В годы третьей пятилетки шире стали применяться такие формы поощрения передовиков как награждение орденами и медалями, специально учрежденными значками. На Магнитогорском металлургическом комбинате за 1935-1940 гг. орденом Ленина было награждено 5 чел., орденом Знак Почета – 4 чел., орденом Трудового Красного Знамени – 10 чел., значком Наркомчермета – 17 чел., грамотами – 56 чел. [2, д. 140, л. 14]. Коллектив Уральского завода тяжелого машиностроения (УЗТМ) за успехи в освоении новой техники и новых производств в 1939 г. был награжден орденом Ленина. Ордена и медали были вручены 57 работникам завода. Верх-Исетскому заводу в 1940 г. было вручено переходящее Красное Знамя Наркомата черной металлургии, 22 чел. были награждены значком «Отличник социалистического соревнования», 11 – похвальными грамотами [10, д. 67, л. 12].

Действенность морального стимулирования зависела от ряда факторов: от форм морального поощрения, от правильной его организации. Примером умелого подхода к вопросам морального стимулирования может служить деятельность руководства Челябинского тракторного завода (ЧТЗ). Здесь было учреждено 4 переходящих Красных знамени (лучшему основному и вспомогательному цеху, лучшему рабочему и мастеру), оформлена общезаводская «доска почета», «красные и черные доски» в цехах, у проходной завода была вывешена «доска» показателей работы старших мастеров. В 1940 г. 37 чел. были награждены Наркоматом среднего машиностроения аттестатом «Отличник социалистического производства». Рабочие Бунин и Гулин были удостоены малой серебряной медали ВДНХ (Выставка достижений народного хозяйства) [2, д. 218, л. 60-62].

Большое воспитательное значение имела гласность поощрения. Партийные и общественные организации организовывали чествование передовиков производства в торжественной обстановке на слетах ударников,

рабочих собраниях, о них писали в газетах, их портреты вывешивались в клубах. Высокая оценка и коллективное признание трудовых успехов способствовали творческому подъему, побуждали человека работать лучше.

Одновременно советские и партийные органы заботились о материальном поощрении кадровых и передовых рабочих. Они были носителями лучших трудовых традиций, добросовестно относились к своему труду, осуждали лодырей и разгильдяев. Уралобком ВКП(б) в июне 1933 г. предложил администрациям заводов и профсоюзным организациям развернуть широкую работу по оказанию материальной и денежной помощи закрепившимся на предприятиях, по созданию лучших бытовых условий ударникам и кадровым рабочим, а также указал на необходимость применения решительных мер воздействия к тем руководителям, кто будет проявлять бюрократическое отношение к нуждам рабочих [1, с. 121-122].

В августе 1933 г. Секретариат ВЦСПС принял постановление о первоочередном обслуживании особо отличившихся в труде. В декабре 1935 г. Президиум ВЦСПС предложил профсоюзным организациям заводов создавать лучшие бытовые условия стахановцам, предоставлять им в первую очередь путевки в дома отдыха и санатории. Уралобком профсоюзов в феврале-апреле 1933 г. дважды рассматривал вопрос об улучшении снабжения передовиков производства и ударников [7, с. 235-236].

В целях выявления бытовых нужд передовиков производства, создания им условий для работы проводились семейно-бытовые конференции. По семи заводам Урала в 1933 году было проведено 57 таких конференций. Ударники прикреплялись к лучшим магазинам. Из 39,2 тыс. ударников Уральской области в 1933 году 26,7 тыс. было прикреплено к специальным магазинам [8, д. 575, л. 47].

На Златоустовском металлургическом заводе для 220 рабочих, проработавших более десяти лет, вводились дополнительные отпуска, выделялись путевки в санатории, они переселялись в лучшие квартиры. На заводе им. Ленина (г. Златоуст) ударникам выдавались премии, оказывалась помощь в ремонте квартир, заготовке дров, выделялись постоянные места в театре. Они прикреплялись к специальным столовым. В 1934 г. на курорты было направлено 163 ударника. Наряду с другими мерами материальное стимулирование добросовестного труда способствовало сокращению текучести кадров, уменьшению прогулов [3, д. 105, л. 349; 4, д. 100, л. 31].

На Челябинском ферросплавном заводе для рабочих ведущих профессий и ударников вводились обеды первой категории. По предложению администрации и завкома поликлиника Верх-Исетского завода проводила внеочередной прием стахановцев и их семей, для их обслуживания приглашались лучшие специалисты. Завком выделил дополнительно на культурно-массовую работу среди передовиков производства 17 тыс. р., на оказание им материальной помощи – 5 тыс. р. Аналогичная работа проводилась на УЗТМ, Пермском заводе им. Орджоникидзе и других предприятиях Урала [9, д. 674, л. 75].

Важной формой материального стимулирования являлось премирование рабочих за проявление добросовестного и сознательного отношения к труду. Материальное стимулирование способствовало распространению лучших образцов труда, подтягиванию отстающих работников до уровня передовых, укреплению трудовой дисциплины, развитию социалистического соревнования. Только на Лысьвенском заводе в 1933 г. было премировано 320 ударников на сумму 43,9 тыс. р. В Свердловской области в 1934 г. были выданы премии 7109 человекам. На ЧТЗ в 1933 г. на премии передовикам производства было израсходовано 25 тыс. р., в 1934 г. – 154 тыс. р. На Кизеловской шахте «Капитальная» в 1939 г. 78 стахановцев и ударников награждались подарками. Пускай незначительные по размеру премии, тем не менее, оказывали большое стимулирующее воздействие на рабочих [12, д. 35, л. 34].

Простая и понятная для каждого система натурального и денежного премирования обеспечивала заинтересованность рабочих в ударных темпах работы, мобилизовывала их на борьбу с нарушителями трудовой дисциплины.

Использование материальных стимулов должно было не только служить для поощрения примерных работников, но и являться мерой наказания, подтягивания «неисправных». В годы предвоенных пятилеток прогульщики выселялись из заводских квартир, лишались премий, переводились на нижеоплачиваемую работу. Например, в феврале 1933 г. завком ЧТЗ предложил завести точный учет нарушителей, применять по отношению к ним решительные меры, вплоть до выселения из квартир. Аналогичные решения принимали завкомы и других предприятий Урала. В 1933 г. ОРСом (отделом рабочего снабжения) УЗТМ было снято со снабжения 8686 прогульщиков и летунов, ОРСом Верх-Исетского завода – 2974 человека [11, д. 213, л. 88].

На Челябинском ферросплавном заводе за нарушения трудовой дисциплины в 1936 г. 54 чел. были понижены в разрядах, на Верх-Исетском заводе в 1933 г. – 40 чел. выселены из заводских квартир. На Магнитогорском металлургическом комбинате в 1938 г. 283 нарушителя дисциплины были понижены в должности, 386 – лишены премий [5, д. 344, л. 4].

Применение подобных мер маловероятно в современных условиях. Однако обращение к опыту 1930-х годов показывает, что в разных исторических ситуациях могут быть востребованы разные стимулы труда. И в условиях, когда нужно было добиться нормализации хозяйственной жизни в кратчайшие сроки, такие меры сыграли действенную роль.

Список литературы

1. **История индустриализации Урала (1933-37 гг.): документы и материалы.** Свердловск: Средне-Урал. кн. изд-во, 1984.
2. **Объединенный государственный архив Челябинской области (ОГАЧО).** Ф. П-124. Оп. 1.
3. **ОГАЧО.** Ф. П-282. Оп. 1.
4. **ОГАЧО.** Ф. П-288. Оп. 1.

5. ОГАЧО. Ф. П-870. Оп. 9.
6. Пермский государственный архив новейшей истории. Ф. П-1241. Оп. 1.
7. Сборник важнейших постановлений по труду. М.: Юр. изд-во, 1938.
8. Центр документации общественных организаций Свердловской области (ЦДООСО). Ф. П-4. Оп. 12.
9. ЦДООСО. Ф. П-4. Оп. 13.
10. ЦДООСО. Ф. П-1269. Оп. 1.
11. Центральный государственный исторический архив (ЦГИА). Ф. 7676. Оп. 1.
12. ЦГИА. Ф. 7678. Оп. 3.

MORAL AND MATERIAL STIMULATION OF LABOUR IN THE 1930S (AT URAL ENTERPRISES)

Kovaleva Lyudmila Andreevna, Ph. D. in History, Associate Professor
South Ural State University (Branch) in Zlatoust
giupip@mail.ru

The article examines the role of rewards in strengthening labour discipline at Ural enterprises in the 30s of the XX century. On the basis of archival material the author analyzes the main forms and methods of moral stimulation, such as "red and black boards", "Book of Honor", awarding orders, medals and special badges, transient banners. Particular attention is drawn to the use of the traditional forms of material rewards – bonuses, valuable gifts, and specific ones, typical for this period – resettlement in the best apartments, attachment to special shops and medical institutions, etc.

Key words and phrases: labour discipline; moral and material stimulus; awarding bonuses; awarding; foremost workers; encouragement.

УДК 336.226.212.1

Экономические науки

В статье рассмотрены актуальные вопросы налогообложения недвижимого имущества граждан в Российской Федерации, а также роль имущественных налогов с физических лиц в формировании доходов местных бюджетов. Расчет экономического эффекта последствий изменения основных элементов налога на имущество физических лиц позволил высказать мнение о дальнейших действиях по совершенствованию данного налога и обеспечению справедливого распределения налоговой нагрузки граждан, владеющих недвижимостью.

Ключевые слова и фразы: имущественные налоги с физических лиц; мировая практика налогообложения недвижимого имущества; функции налога; налог на недвижимость; кадастровая и инвентаризационная стоимость объектов недвижимого имущества граждан; налоговые льготы.

Комарова Елена Ивановна, к.э.н., доцент
Фомина Анастасия Константиновна
Оренбургский государственный университет
elkomarova@mail.ru; nastik.f@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА ГРАЖДАН В РОССИИ[©]

Изменения, проводимые в рамках социально-экономической политики России, предполагают необходимость образования эффективной системы налогообложения. В основных направлениях налоговой политики России актуальной является задача окончания процесса массовой кадастровой оценки, доработки процедуры кадастрового учета объектов недвижимого имущества граждан и создания нового механизма налогообложения на основе рыночной, а не инвентаризационной оценки имущества.

В мировой практике существуют разные модели налогообложения недвижимого имущества физических лиц: единый налог на недвижимость в виде земельно-имущественного комплекса (США), налог на состояние и налоги на жилую недвижимость, транспорт и землю (Франция) и др. В России законопроект 2004 года рассматривал введение местного единого налога на недвижимость (жилая недвижимость и земля), однако сегодня планируется сохранить существующее разделение налогов на земельный налог и налог на недвижимое имущество физических лиц [6, с. 39].

В странах с развитой экономикой налоги на недвижимое имущество граждан являются одним из основных источников доходов бюджетов местного уровня, поскольку объекты недвижимости характеризуются постоянством расположения, и их принадлежность (в том числе отношения собственности) легко фиксируется. В большинстве стран поступления от этого налога составляют от 1 до 3% от общих налоговых поступлений на всех уровнях власти (Испания, Швейцария, Швеция, Германия, Нидерланды, Дания, Франция). Наибольший