



## **Тема 7. Формирование и планирование численности работников предприятия**

- 1. Трудовой коллектив предприятия, его состав и структура**
- 2. Методы определения потребной предприятию численности работников**
- 3. Определение дополнительной потребности предприятия в работниках**
- 4. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников**

# Коллектив предприятия, его состав и структура





## Признаки трудового коллектива

**Трудовой коллектив** — это совокупность работников организации, связанных с нею отношениями, регулируемым договором найма (т.е. персонал организации), обладающая следующими **признаками**:

- общностью целей у всех её членов;
- психологическим признанием членами совокупности друг друга и отождествления себя с нею;
- постоянным практическим взаимодействием членов этой совокупности;
- наличием определённой культуры, выраженным в общих ценностях, символике, нормах и правилах поведения в коллективе, вступления и выхода из него и т. п.



# Состав персонала промышленного предприятия



# Укрупнённые методы планирования численности работников

1. **Метод прямого счёта** - как отношение планового объёма продукции, работ, услуг ( $O_{пл}$ ) к плановой величине производительности труда – выработке в расчёте на одного среднесписочного работника ( $V_{пл}$ ):

$$Ч_{пл} = \frac{O_{пл}}{V_{пл}}$$

2. **Индексный метод.** Рассчитывается плановый индекс численности работников ( $I_{ч}$ ) как отношение планового индекса объёма производства ( $I_o$ ) к плановому индексу производительности труда ( $I_{в_{пл}}$ ):  $I_{ч} = I_o : I_{в_{пл}}$ , а затем определяется плановая численность как произведение базисной численности ( $Ч_б$ ) на её плановый индекс:

$$Ч_{пл} = Ч_б * I_{ч_{пл}}$$

3. **На основе планируемого изменения объёма производства и ожидаемого изменения численности работников ( $Э_ч$ )** под влиянием различных факторов:

$$Ч_{пл} = Ч_б * I_{o_{пл}} \pm Э_ч$$



## Расчётные методы определения плановой численности работников

**Расчётные методы** позволяют определять плановую потребность в работниках *различных категорий и групп персонала* с учётом типа производства и характера выполняемых работниками функций, особенностей технологического процесса и применяемого оборудования, методов организации, нормирования и учёта труда.

На практике используются следующие методы:

- *по трудоёмкости работ (нормам времени)*
  - *по нормам выработки*
- *по рабочим местам и нормам обслуживания*
- *по рабочим местам и нормам численности обслуживания*
- *по нормативам численности (нормативным формулам)*
  - *по нормам управляемости*





# Показатели численности работников

**Списочная численность**, устанавливаемая за каждый календарный день, включает в себя всех работников, принятых на постоянную, сезонную или временную работу сроком на один день и более, как фактически работающих, так и отсутствующих на работе по каким-либо причинам.

**Среднесписочная численность** работников устанавливается за (на) определённый временной период – месяц, квартал, год. Среднесписочная численность за отчётный месяц исчисляется путём суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней в отчётном месяце. Среднесписочная численность работников за квартал, полугодие, год определяется суммированием среднесписочной численности за все месяцы указанных периодов и делением полученной суммы соответственно на 3, 6 и 12.

**Явочная (среднеявочная) численность** - численность работников, которые ежедневно должны быть на работе, чтобы обеспечить нормальный ход производственного процесса.

## Метод определения плановой численности *по трудоёмкости работ*

Может использоваться во всех случаях, когда для нормирования труда используются нормы времени, а объёмы выполняемых работ поддаются точному количественному измерению.

Основой метода является плановая нормированная трудоёмкость ( $T_{пл.н}$ ) выпускаемой продукции (выполняемых работ, услуг), которая равна сумме произведений нормированной трудоёмкости каждого вида продукции или работ ( $t_i^n$ ) на их объём ( $O_i$ ):

$$T_{пл.н} = \sum t_i^n * O_i$$

Плановая среднесписочная численность работников ( $Ч_{пл}^с$ ), занятых на нормируемых работах, исчисляется путём деления плановой нормируемой трудоёмкости выпускаемой продукции (производимых работ, услуг) в нормо-часах на полезный (эффективный) фонд времени одного работника за год в часах ( $\Phi_{вр.п}$ ) и на планируемый коэффициент выполнения норм ( $K_{вн}$ ):

$$Ч_{пл}^с = \frac{T_{пл.н}}{\Phi_{вр.п} * K_{вн}}$$



# Пример расчёта численности рабочих участка по трудоёмкости работ

| Технологические операции | Изделе А<br>(10 тыс. штук)   |              | Изделе Б<br>(20 тыс. штук)   |              | Трудоёмкость<br>производственной<br>программы  |                 |                                             | Ф <sub>уд.</sub><br>час. | Ч <sub>пл.</sub><br>чел.<br><br>$\left(\frac{гр.8}{гр.9}\right)$ |
|--------------------------|------------------------------|--------------|------------------------------|--------------|------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------|
|                          | Норма времени,<br>нормо-час. |              | Норма времени,<br>нормо-час. |              | норми-<br>рованная,<br>нормо-ч.<br>(гр.3+гр.5) | К <sub>зн</sub> | факти-<br>ческая,<br>чел.-ч.<br>(гр.6:гр.7) |                          |                                                                  |
|                          | на<br>штуку                  | на<br>выпуск | на<br>штуку                  | на<br>выпуск |                                                |                 |                                             |                          |                                                                  |
| 1                        | 2                            | 3            | 4                            | 5            | 6                                              | 7               | 8                                           | 9                        | 10                                                               |
| Токарная                 | 1,2                          | 12000        | 0,5                          | 10000        | 22000                                          | 1,1             | 20000                                       | 1682,7                   | 12                                                               |
| Фрезерная                | 0,6                          | 6000         | 0,8                          | 16000        | 22000                                          | 1,1             | 20000                                       | 1682,7                   | 12                                                               |
| Шлифовальная             | 1,0                          | 10000        | 1,0                          | 20000        | 30000                                          | 1,1             | 27273                                       | 1682,7                   | 16                                                               |
| Слесарно-сборочная       | 2,2                          | 22000        | 1,2                          | 24000        | 46000                                          | 1,1             | 41818                                       | 1682,7                   | 25                                                               |
| Маллярная                | 1,0                          | 10000        | -                            | -            | 10000                                          | 1,1             | 9091                                        | 1682,7                   | 5                                                                |
| Итого                    | 6,0                          | 60000        | 3,5                          | 70000        | 130000                                         | 1,1             | 118182                                      | 1682,7                   | 70                                                               |

## Метод определения плановой численности *по нормам выработки*

Метод применяется на участках массового и крупносерийного производства, где на протяжении длительного времени производится один вид продукции (работ, услуг). В этих условиях объём производства планируется и учитывается в натуральных показателях, а нормируемые затраты труда устанавливаются в виде норм выработки в единицу времени (час, смену). Расчёт производится по формуле:

$$Ч_{пл}^c = \frac{O_{пл}}{H_{выр} * \Phi_{вр.п} * K_{вн}},$$

где  $O_{пл}$  – плановый объём работ в натуральном измерении;  $H_{выр}$  – плановая норма выработки в единицу времени (час, день);  $\Phi_{вр.п}$  – плановый полезный фонд времени одного работника в соответствующих единицах времени.



## Фонды рабочего времени

**Календарный** – число календарных дней в плановом (отчётном) периоде: 365 (или 366) – в году; 90, 91 или 92 – в квартале и т.д.

**Номинальный** – количество рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течение планового периода. Он равен: в прерывных производствах – календарному фонду времени за вычетом выходных и праздничных (нерабочих) дней; в непрерывных производствах – календарному фонду времени за вычетом невыходов по графику сменности.

**Явочный (реальный)** – среднее количество рабочих дней, полезно используемых в течение планового (отчётного) периода. В плановом балансе рабочего времени явочный фонд рассчитывается путём исключения из номинального фонда дней планируемых невыходов на работу по установленным законом причинам: очередные и дополнительные отпуска; невыходы по болезни, беременности и родам; неявки в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей. В отчётном балансе рабочего времени отражаются все виды неявок, как предусмотренные, так и непредусмотренные законом.

**Полезный (эффективный) фонд рабочего времени** одного работника в часах рассчитывается умножением средней продолжительности рабочего дня на явочный фонд времени.



## Баланс рабочего времени одного рабочего (условный пример)

| Элементы рабочего времени                                                                                                                                                                                           | План          | Отчёт         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>I. Календарный фонд времени, дней</b>                                                                                                                                                                            | <b>365</b>    | <b>365</b>    |
| Выходные и праздничные дни                                                                                                                                                                                          | 115           | 115           |
| <b>II. Нормальный фонд рабочего времени, дней</b>                                                                                                                                                                   | <b>250</b>    | <b>250</b>    |
| Невыходы на работу, дней - всего                                                                                                                                                                                    | 37            | 38,7          |
| В том числе:                                                                                                                                                                                                        | 37            | 38,4          |
| - очередные и дополнительные отпуска, отпуска в связи с учёбой, отпуска по беременности и родам, невыходы по болезни, выполнение государственных и общественных обязанностей, невыходы по разрешению администрации; | -             | 0,1           |
| - прогулы;                                                                                                                                                                                                          | -             | 0,2           |
| - целодневные простои                                                                                                                                                                                               | -             | -             |
| <b>III. Явочный фонд времени, дней</b>                                                                                                                                                                              | <b>213</b>    | <b>211,3</b>  |
| <b>IV. Средняя установленная продолжительность рабочего дня, часов</b>                                                                                                                                              | <b>7,92</b>   | <b>7,92</b>   |
| Потери времени в связи с сокращением рабочего дня – всего часов                                                                                                                                                     | 0,02          | 0,27          |
| В том числе:                                                                                                                                                                                                        |               |               |
| а) перерывы для кормящих матерей                                                                                                                                                                                    | 0,01          | 0,01          |
| б) льготные часы подросткам                                                                                                                                                                                         | 0,01          | 0,01          |
| в) внутрисменные простои                                                                                                                                                                                            | -             | 0,25          |
| Сверхурочная работа                                                                                                                                                                                                 | -             | 0,05          |
| Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, часов                                                                                                                                                           | 7,9           | 7,7           |
| <b>V. Эффективный (полезный) фонд времени одного рабочего, часов</b>                                                                                                                                                | <b>1682,7</b> | <b>1627,0</b> |

# Метод определения плановой численности *по рабочим местам и нормам обслуживания*

Метод применяется в аппаратурных и автоматизированных производствах, где рабочие заняты управлением оборудованием, его наладкой, контролем за ходом технологического процесса, а так же на работах по обслуживанию рабочих мест. Потребная численность работников рассчитывается по формуле:

$$Ч_{ПЛ}^{C_{пл}} = \frac{M * K_{сп} * C}{H_o} * K_{сп},$$

где М – количество аппаратов, агрегатов, единиц оборудования, обслуживаемых рабочих мест; С – коэффициент сменности (среднее число смен работы в сутки);  $H_o$  – норма обслуживания (количество единиц оборудования, рабочих мест, обслуживаемых одним работником в смену);  $K_{сп}$  – коэффициент перехода от явочной численности к списочной (в прерывных производствах определяется отношением номинального фонда времени к явочному:  $K_{сп} = \Phi_{вр.нрм} : \Phi_{вр.яв}$ ;

в непрерывных производствах - отношением календарного фонда времени к явочному:  $K_{сп} = \Phi_{вр.кален} : \Phi_{вр.яв}$ ).



## Метод определения плановой численности *по рабочим местам и нормам численности обслуживания*

Метод применяется в случаях, когда обслуживание оборудования и рабочих мест должно в соответствии с принятой технологией и организацией труда осуществляться несколькими работниками. Расчет их плановой численности производится по формуле:

$$Ч_{пл}^c = M * C * H_{ч.о} * K_{сп}$$

где  $H_{ч.о}$  – норма численности обслуживания (число работников, необходимое для обслуживания одного агрегата, аппарата, станка, рабочего места в течение смены).





## Применение нормативов численности (нормативных формул)

Потребная численность некоторых категорий вспомогательных рабочих, специалистов, технических исполнителей может быть определена с помощью **нормативов численности**. Последние устанавливают численность работников, необходимую для осуществления всех работ *по той или иной функции обслуживания и управления*. В основе расчёта нормативов по каждой функции лежат математические **эмпирические формулы**, отражающие зависимость трудоёмкости данной функции и необходимой для её выполнения численности от ряда производственных факторов. Общий вид таких формул может быть представлен следующим образом:

$$H_{\text{ч}} = K * x^a * y^b * \dots * z^c,$$

где  $H_{\text{ч}}$  – норматив численности по соответствующей функции управления или обслуживания;  $x, y, \dots z$  – числовые значения факторов;  $a, b, \dots c$  – показатели степени при числовых значениях факторов;  $K$  – постоянный коэффициент, выражающий связь норматива с числовыми значениями факторов.



## Дополнительная потребность предприятия в работниках

**Общая дополнительная потребность (ДПо) в работниках учитывает:**

- возможное увеличение (или уменьшение) их численности в связи с изменением объёма производства или работ и производительности труда – так называемая **дополнительная потребность на прирост численности (ДП<sub>ПР</sub>)**;
- необходимость возмещения возможной убыли работников по различным причинам, предусмотренным законом (уход на пенсию, на учёбу с отрывом от производства, призыв в армию, текучесть и др.), - так называемая **дополнительная потребность на возмещение убыли (ДП<sub>ВУ</sub>)**.

$$\text{ДПо} = \text{ДП}_{\text{ПР}} + \text{ДП}_{\text{ВУ}}$$

## Дополнительная потребность на прирост численности

Дополнительная потребность на прирост численности для каждого периода рассчитывается как разность между планируемой численностью на конец ( $Ч_K$ ) и начало ( $Ч_H$ ) периода:

$$ДП_{ПР} = Ч_K - Ч_H$$

Численность на начало планового периода равна численности на конец предшествующего (предпланового) периода.

Численность на конец периода рассчитывается на основе данных о плановой среднесписочной численности работников на данный период и численности на его начало. Поскольку среднюю для любого периода численность можно укрупнённо представить как полусумму численностей на начало и конец периода

$$\left[ Ч_{CP} = \frac{Ч_H + Ч_K}{2} \right],$$

поскольку численность на конец периода может быть рассчитана как разность между удвоенной среднесписочной численностью и численностью на начало периода:

$$Ч_K = 2 * Ч_{CP} - Ч_H$$



## Пример расчёта дополнительной потребности в работниках на прирост численности (чел.)

| Кварталы     | Среднесписочная численность (Ч <sub>ср</sub> ) | Численность на начало периода (Ч <sub>н</sub> ) | Численность на конец периода |                | Дополнительная потребность (ДП <sub>пр</sub> ) |
|--------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------|----------------|------------------------------------------------|
|              |                                                |                                                 | Расчёт                       | Ч <sub>к</sub> |                                                |
| I            | 4000                                           | 3980                                            | 2*4000 - 3980                | 4020           | 40                                             |
| II           | 4100                                           | 4020                                            | 2*4100 - 4020                | 4180           | 160                                            |
| III          | 4240                                           | 4180                                            | 2*4240 - 4180                | 4300           | 120                                            |
| IV           | 4480                                           | 4300                                            | 2*4480 - 4300                | 4660           | 360                                            |
| Итого на год | 4205                                           | 3980                                            |                              | 4660           | 680                                            |

**Примечание:** расчёт ведётся *цепным методом*, предусматривающим последовательный переход от квартала к кварталу.

# Определение среднегодовой численности учеников

**Среднегодовая численность учеников ( $Ч_{у_{ср}}$ )** определяется как частное от деления суммы произведений численности подлежащих обучению рабочих ( $Ч_{об_i}$ ) и количества месяцев обучения по каждой профессии ( $М_{об_i}$ ) на двенадцать:

$$Ч_{у_{ср}} = \frac{\sum Ч_{об_i} * М_{об_i}}{12}$$

| Профессии   | Подлежит приёму и обучению в плановом году |                     |                                 | Переходящий контингент учеников на начало года |                                |                                 | Общее число человеко-месяцев обучения | Средне-годовая численность учеников, чел. |
|-------------|--------------------------------------------|---------------------|---------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------|
|             | Количество, чел.                           | Срок обучения, мес. | Число человеко-месяцев обучения | Количество, чел.                               | Оставшийся срок обучения, мес. | Число человеко-месяцев обучения |                                       |                                           |
| Токарь      | 50                                         | 6                   | 300                             | 12                                             | 3                              | 36                              | 336                                   | 28                                        |
| Строгальщик | 12                                         | 4                   | 48                              | -                                              | -                              | -                               | 48                                    | 4                                         |
| Полеровщик  | 6                                          | 4                   | 24                              | -                                              | -                              | -                               | 24                                    | 2                                         |
| Сборщик     | 16                                         | 5                   | 80                              | 8                                              | 2                              | 16                              | 96                                    | 8                                         |
| Итого       | 84                                         | -                   | 452                             | 20                                             | -                              | 52                              | 504                                   | 42                                        |

# Определение дополнительной потребности в рабочих по квалификационным разрядам

**Коэффициент соответствия рабочих квалификационным требованиям производства (Кстк)** рассчитывается как отношение количества рабочих, занимающих рабочие места в соответствии с квалификационными требованиями (Чрз), к необходимому количеству рабочих (Чрн):

$$Кстк = Чрз : Чрн$$

|                                                                  | Токари |                    |      |      | Фрезеровщики |                    |      |      |
|------------------------------------------------------------------|--------|--------------------|------|------|--------------|--------------------|------|------|
|                                                                  | Всего  | В т.ч. по разрядам |      |      | Всего        | В т.ч. по разрядам |      |      |
|                                                                  |        | III                | IV   | V    |              | III                | IV   | V    |
| Наличие на начало периода                                        | 24     | 8                  | 4    | 12   | 20           | 10                 | 8    | 2    |
| Потребность в плановом периоде                                   | 30     | -                  | 10   | 20   | 20           | 5                  | 12   | 3    |
| Количество рабочих, соответствующих квалификационным требованиям | 16     | -                  | 4    | 12   | 15           | 5                  | 8    | 2    |
| Коэффициент соответствия                                         | 0,53   | -                  | 0,40 | 0,60 | 0,75         | 1,0                | 0,67 | 0,67 |
| Дополнительная потребность                                       | 6      | -8                 | +6   | +8   | -            | -5                 | +4   | +1   |



## Баланс рабочей силы предприятия

| Показатели                                                                | Всего работников, чел. | В т. ч. по категориям персонала |                                     |        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|--------|
|                                                                           |                        | Рабочие                         | Руководители, специалисты, служащие | Прочие |
| 1. Наличие на начало планового года                                       | 4820                   | 3980                            | 800                                 | 40     |
| 2. Потребность на конец года                                              | 5480                   | 4660                            | 780                                 | 40     |
| 3. Дополнительная потребность на прирост численности                      | 660                    | 680                             | -20                                 | -      |
| 4. Дополнительная потребность на возмещение планируемой убыли - всего     | 591                    | 507                             | 80                                  | 4      |
| В т.ч. в связи с:                                                         |                        |                                 |                                     |        |
| окончанием сроков договоров,                                              | 32                     | 17                              | 15                                  | -      |
| призывом в армию,                                                         | 125                    | 120                             | 5                                   | -      |
| уходом на пенсию,                                                         | 90                     | 70                              | 20                                  | -      |
| текущей                                                                   | 344                    | 300                             | 40                                  | 4      |
| 5. Общая дополнительная потребность                                       | 1251                   | 1187                            | 60                                  | 4      |
| 6. Источники обеспечения дополнительной потребности:                      |                        |                                 |                                     |        |
| - выпускники вузов и техникумов (колледжей)                               | 90                     | 60                              | 30                                  | -      |
| - выпускники профтехучилищ                                                | 400                    | 400                             | -                                   | -      |
| - выпускники средних школ (гимназий, лицеев) с профессиональным обучением | 157                    | 157                             | -                                   | -      |
| - перевод с других предприятий                                            | 40                     | 30                              | 10                                  | -      |
| - набор со стороны                                                        | 564                    | 540                             | 20                                  | 4      |



## Качество рабочей силы

**Качество рабочей силы** - совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя **квалификацию** и **личностные характеристики работника**: его физиологические и социально-психологические особенности, а также адаптированность, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность

**Квалификация работника** - степень его профессиональной подготовленности. Она определяется совокупностью общего и специального профессионального образования, знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта, необходимых работнику для выполнения в данных организационно-технических условиях определённых работ определённой сложности.

# Содержание понятия «качество рабочей силы»







# Компетентность работников

**Компетентность** – это уровень общей и профессиональной подготовленности работников, степень профессионального мастерства, позволяющие качественно и с минимальными ошибками (или безошибочно) выполнять определённые профессиональные функции, как в нормальных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новые и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

## Виды компетентности:

- **функциональная** – наличие профессиональных знаний и умение их реализовывать;
- **интеллектуальная** - способности к аналитическому мышлению и осуществлению комплексного подхода к выполнению своих обязанностей;
- **ситуативная** - умение действовать в соответствующей ситуации;
- **социальная** - наличие коммуникационных и интеграционных способностей, умения поддерживать отношения, влиять, добиваться своего, правильно воспринимать и интерпретировать чужие мысли, высказывать своё отношение к ним, вести беседы и пр.



# Образование

**Образование** - целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов).

## *Этапы образования:*

**Первый** – формирование у каждого члена общества системы общеобразовательных знаний, трудовых навыков, приемов творческой деятельности. На этом этапе даются наиболее стабильные, фундаментальные знания.

**Второй** – формирование профессиональных знаний и умений, опыта творческой деятельности, т.е. приобретение специальных, конкретных знаний.

**Третий** – периодическое обновление, углубление, расширение профессиональных знаний, навыков, обеспечивающих повышение эффективности труда в условиях рыночных отношений и совершенствования производства.

**Четвертый** – формировании у членов общества знаний и умений, не связанных с профессиональной деятельностью (будущей или реальной), а обеспечивающих удовлетворение многообразных интеллектуальных потребностей человека, всестороннее развитие его личности.



# Образовательные программы, реализуемые в образовательных учреждениях России

## *Общеобразовательные программы:*

1. дошкольного образования,
2. начального общего образования,
3. основного общего образования,
4. среднего (полного) образования.

## *Профессиональные программы:*

• *начального профессионального образования*, осуществляемого в лицеях, профессионально-технических и иных училищах и направленного на подготовку квалифицированных рабочих и служащих;

• *среднего профессионального образования* (техникумы и другие средние специальные учебные заведения), имеющего своей целью подготовку специалистов среднего звена;

• *высшего профессионального образования*, осуществляемого в высших учебных заведениях (университетах, академиях, институтах), где готовятся специалисты соответствующего уровня (бакалавр, дипломированный специалист, магистр);

• *послевузовского образования* (аспирантура, ординатура, адъюнктура, докторантура в высших учебных заведениях и научных учреждениях).





# Профессиональная подготовка на предприятиях

## *Виды обучения:*

- *подготовка новых рабочих* из числа не имеющих профессий;
- *переподготовка* с целью освоения новых профессий в результате внедрения новой техники и для желающих сменить профессию;
- *обучение работников вторым профессиям* с целью расширения профессионального профиля и повышения эффективности работы;
- *повышение квалификации* работников с целью углубления профессиональных знаний, умений и навыков, изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, новых методов хозяйствования, новых форм организации труда.



## Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях

### *Формы подготовки (переподготовки):*

- курсовая,
- групповая (бригадная),
- индивидуальная.

### *Формы повышения квалификации:*

- производственно-технические курсы;
- курсы целевого назначения;
- школы по изучению передовых приемов и методов труда.