ется наличием в зоогумусе хитиноразрушающих бактерий и актиномицета, вырабатывающего токсин с высокой инсектицидной активностью.

Внесение зоогумуса в почву отпугивает луковую муху и луковую журчалку, снижает инфекционный потенциал возбудителей болезней, оздоравливает почву от корневой, серой, белой гнилей, возбудителя увядания.

При выращивании картофеля фитофтора не имеет заметного развития. Поражённость картофеля риктониозом снижается в 2 раза при дозе 20-30 г зоогумуса в лунку; более высокие дозы внесения показали практически тот же результат. Зараженность клубней ризоктонией снижается, в зависимости от дозы внесения зоогумуса, в 1,5-4,0 раза.

При соблюдении технологии возделывания зоогумус не уступает ряду пестицидов, благодаря чему в теплицах можно не менять грунт несколько сезонов и отказаться от его химической и термической обработки. Для санитарной обработки почвы на 1 погонный метр бороздки или в лунку вносят 20 - 40 г зоогумуса. Для выращивания рассады на 10 кг почвы вносят 10 - 50 г зоогумуса. Для полива используют водный настой зоогумуса из расчета 50 - 200 г на 10 л воды.

При хранении в зимний период потери капусты, картофеля и моркови снизились на 6 - 8%.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гудилин И.И., Кондратов А.Ф. и др. Биотехнология переработки органических отходов и экология //Новосибирск, 1999. – С. 392.

2. Болдырев М.И. Некоторые аспекты экологической проблемы в садоводстве //Плодоводство и виноградарство. 1995. No 1. С. 4-8.

3. Лесто Н.К., Чичин А.А. Агрохимические свойства удобрений, полученных путём переработки свиного навоза личинками комнатной мухи //Переработка свиного навоза личинками сапрофагов. – НСХИ. – Новосибирск, 1976. – С. 110 – 115.

4. Галеев Р.Р. Биоперегной и урожай //Земля сибирская дальневосточная. – 1987. - № 2. – С. 12.

5. Мельник И.А. Биогумус – экологически чистое удобрение //Картофель и овощи. – 1991. - № 3. - С. 12.

Исторические науки

ИНЖЕНЕРНО - ТЕХНИЧЕСКАЯ ИНТЕЛЛИГЕНЦИЯ ЗЛАТОУСТОВСКОГО ГОРНОГО ОКРУГА В 1917-1918 гг.

Салина О.В.
Челябинский монтажный колледж

Златоустовский горный округ был образован в середине 18 века. Ему принадлежало 511791,51 десятина земли [1]. На его территории находились заводы: Златоустовский, Саткинский, Кусинский, Артинский, Миасский и Бакальский рудник. Это был казенный горный округ главным профилем которого было доменное, литейное, сталеплавильное, железо - деятельное производство, а также изготовление оружия и снарядов. На территории округа проживало 150 000 человек. Общее количество рабочих округа составляло 19928 человек, а служащих – 1850 человек [2]. То есть количество служащих составило 9,2% от общего количества рабочих. В категорию служащих входили не только инженерно-технический персонал, но и служащие бухгалтерии, лесных отделов, магазинов и т.д. Определить численность инженерно - технического персонала в 1917-1918 г.г. представляется делом сложным, так как сводных статистических сведений нет. На основе анализа многочисленных архивных документов автор считает, что численность инженерно- технического персонала Златоустовского горного округа на период 1917-1918 г.г. составила не менее 250 человек. Это составляет 13,5 % от общего количества служащих.

Весь инженерно-технический персонал можно поделить на три категории исходя из уровня заработной платы, условий труда и быта, образовательном уровне. К высшей категории можно отнести управляющего округом горного инженера Г. И. Бострема, с окладом 1500 рублей в месяц [3], управляющего Златоустовским заводом В. Ф. Фидлера, с окладом 1100 рублей в месяц, его заместителя Э. И. Иванова, с окладом 900 рублей в месяц [4], другие управители заводов (управляющий Кусинским заводом горный инженер П.В. Гудков и его заместитель инженер- механик Б. В. Полузадов, управляющий Саткинским заводом горный инженер П. В. Гончаров и его заместитель инженер-технолог Н. В. Ерофеев, управляющий Миасским заводом инженер- технолог В. Н. Пономарёв, управляющий Артинским заводом механик Ф. А. Рябов, управляющий Бакальским рудником горный инженер И. А. Суворов). По индивидуальным трудовым договорам кроме оклада полагалась премия, казенная квартира с дровами, оплачиваемые командировки и отпуска, а также заводская лошадь с кучером. Таким образом, к высшему техническому персоналу можно отнести не более 20 человек, имеющих высшее образование, полученное в основном в Томском технологическом институте. С конца 19 века по 1918г, Томский технологический институт выпустил 926 инженеров. Томское студенчество по месту получения среднего образования на одну треть комплектовалось за счет приезжих из-за Урала [5].

К средней категории можно отнести заведующих цехами, мастеров, чертежников, штейгеров и маркшейдеров. По подсчету количество технического персонала среднего звена примерно составляет 150-180 человек. Уровень заработной платы колебался от 500 рублей в месяц у заведующего цехом, 200 - 375 рублей у мастеров и 300 рублей у чертёжников [6]. В основном образование у этой категории служащих было среднетехническое: технические училища закончило 62 человека, горные училища – 50 человек ремесленные школы – 34 человека [7]. Многие специализировались за границей в Бельгии, Швеции, Германии, США.

К низшей категории относились лаборанты, десятники и сортировщики. Уровень зарплаты этой категории служащих был невысок и составлял 175 - 185 рублей в месяц [8]. Уровень образования также был низкий, в основном начальное техническое. Материальное положение этой категории служащих значительно улучшилось, когда в апреле 1918 года был принят новый тарифный договор. По новому тарифу минимальная зарплата составила 431 рубль [9].

В мае 1918 года на Урале началась гражданская война, заводы и шахты либо были вывезены с территории Урала, либо закрыты. В связи с гражданской войной состав и положение инженеров изменилось. Началась новая страница в истории инженеров Урала.

1. ГАСО. Ф. 24. Оп. 16. Д. 1089. Л. 45.
2. Там же
3. Тамже, Д. 1065. Л. 229-230.
4. ЗАЧО. Р. 180, Оп. 1. Д.13. Л. 11
5. С. А. Красильников, В. Л. Соскин. Интеллигенция Сибири в период борьбы за победу и утверждение Советской власти (1917-лето 1918). Новосибирск, 1985.
6. ГАСО. Р. 1819. Оп. 1. Д. 2. Л. 129.
7. ЗАЧО. Р. 180. Оп. 1. Д. 27.Л. 123-141.
8. ГАСО. Р.1819. Оп. 1 Д. 2. Л. 29.
9. Рабочий класс Урала в годы войны и революции. Т. 3. Свердловск, 1927, с. 41-43.

Экономические науки

О ПРОБЛЕМАХ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Будякова С.Н.

Инновационные технологии в управлении – один из основных факторов развития организации. Социально-технологическая конференция фирмы – результат социального партнерства между работниками и администрацией.

Главное отличие коллективного предприятия от капиталистического обусловлено принципиально различным представлением собственности и власти. На российских коллективных предприятиях нет отличий между трудом и капиталом, поскольку на них персонал, как правило, является трудовым коллективом. Следовательно, к предприятию с коллективной собственностью неприменима категория "социальное партнерство". Здесь нужна гармонизация интересов трудового коллектива как собственника и как персонала (или ядра персонала). Но связь этих интересов должна быть опосредованной, рационально ориентированной. Это – задача администрации коллективного предприятия, первоклассной команды менеджеров, предпринимателей (т.е. организаторов процесса производства), специалистов и клерков. Только такая команда способна обеспечить решение сложных экономических, технологических, социальных проблем, стоящих перед трудовыми коллективами в условиях перехода к рынку.

Однако в деятельности администрации, особенно в российских условиях, неизбежны недостатки, в частности, бюрократические тенденции. Поэтому и на коллективном предприятии необходимы профсоюз, переговорный процесс, коллективный договор и т.д. Вместе с тем администрация подконтрольна коллективу-собственнику, который нанимает ее как команду профессионалов. Стало быть, природа социально-организационных отношений на коллективном предприятии иная, чем на капиталистическом. Здесь нет нужды в социальном партнерстве, но есть нужда в социальном согласии. На наш взгляд, практическое осуществление принципа социального согласия предполагает:

Последовательный демократизм в отношениях между администрацией и персоналом (гласность, информирование работников, тщательное разъяснение им всех перипетий экономической конъюнктуры, максимальное равноправие в социальных вопросах, пользование только установленными льготами, простота и прозрачность взаимоотношений, эффективная система участия в управлении контроля);

Самоограничение во всех случаях, когда необходимо сократить расходы на потребление, на социальные нужды и т.п.;

Структурные преобразования преимущественно в рамках целостных комплексов (делегирование полномочий, коммерциализация, диверсификация, создание холдингов, комбинация разных форм акционирования) и стремление сохранить и оптимизировать состав трудового коллектива;

Интеграцию коллективных и индивидуальных факторов производственной деятельности, всемерное развитие предпринимательства, в том числе интрапренерства, а также инициативы, новаторства и творчества работников;

Выбор оптимальной модели технической политики и систематическое расширение инвестиционной, технической, квалифицированной и профессиональной базы технической реконструкции;

Развитие производственной и коммерческой активности на основе производственного соревнования;

Концентрацию усилий на повышении конкурентоспособности продукции и услуг;

Сочетание материальных, моральных и социальных стимулов.

Формы социального согласия могут уточняться, дополняться. Важна сама ориентация на единство интересов собственника (трудового коллектива), администрации, как носителя предпринимательского начала, персонала. Надо иметь в виду, что в свое время капиталистическое производство черпало организационно-управленческий опыт социалистического производства. Сейчас необходим обратный процесс. Разумеется, социалистического производства уже нет, но его "следы", элементы пока не исчезли, и важно синтезировать их с развивающимися рыночными отношениями, используя новейший опыт Запада. Реше-