

СТАНОВЛЕНИЕ БРИГАДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В решении задач интенсификации производства важное место отводится становлению бригадной формы организации и оплаты труда, которая в одиннадцатой пятилетке должна стать основной. Ее развитие связано с прогрессивными изменениями средств труда, что выражается в повышении уровня автоматизации и механизации; усилении творческого характера труда; возросшей взаимозависимости основных и вспомогательных процессов; качественных изменениях рабочей силы. Этот процесс характеризует превращение индивидуальной организации труда в коллективную.

Развитие бригадной организации труда ведет к повышению содержательности труда, укреплению трудовой и производственной дисциплины, рациональному использованию творческого трудового потенциала. Происходит усиление взаимозаменяемости рабочих на основе освоения смежных профессий, расширяется понятие «рабочее место», которое из индивидуального превращается в коллективное. А это предоставляет новые возможности для маневрирования имеющимся трудовым потенциалом в зависимости от изменяющихся условий процесса производства, а также значительно расширяет возможности для более полного развития способностей каждого работника. Иными словами, бригадная организация усиливает интеграцию коллективного труда, процесс обобществления рабочих мест.

Становление бригадной организации труда сопровождается усилением зависимости оплаты труда каждого от конечных результатов всего коллектива.

Становление бригадной организации труда — процесс сложный и требует комплексного подхода к решению проблем, связанных с его внедрением. Необходимо учитывать как организационно-техническую, так и общественную стороны этого процесса. Эффективное, реальное воздействие на ход производственного процесса для достижения высоких результатов осуществится только тогда, когда и организационные формы, и общественные рычаги будут действовать в комплексе, непосредственно влияя на моральную и материальную заинтересованность каждого члена и трудового коллектива в целом.

Важным моментом в становлении бригадной организации труда являются масштабы внедрения. На современном этапе новой движущей силой следует считать и целостность общественного организма. Иными словами, взаимозависимость, взаимопроникновение, взаимодействие всех сфер нашей жизни, элементов внутри каждой сферы стали важнейшими факторами нормального существования и уверенного развития общества.

Все это, с одной стороны, повышает значение, слаженности действия хозяйственного механизма, ибо нарушение в каком-либо звене неизбежно передается и в другие связанные с ним звенья; с другой стороны, возросшая целостность системы усиливает ее компенсирующие свойства. Возрастает способность возмещать потери, отклонения или отставание в тех или иных звеньях с помощью воздействия на другие. Вот почему повышение ответственности кадров за работу каждой производственной и социальной ячейки общества направлено на то, чтобы, усиливая слаженность функционирования всей системы и одновременно компенсирующее свойство ее элементов, в полной мере использовать этот новый фактор¹.

Все вышесказанное в полной мере можно отнести к становлению и функционированию бригадной организации труда в производственных объединениях, предприятиях. Этот процесс усиливает целостность содержания производственных объединений. Но самая высокая эффективность внедрения бригад будет достигнута при одновременном их внедрении на предприятии. Если же этот процесс будет растянут на длительный период, то при значительных затратах труда конечный результат будет значительно ниже.

Формирование бригад целесообразно начинать с разработки «Паспорта бригады», в котором были бы отражены предметная специализация бригад, закрепление за бригадой площади, оборудования, инструмента и оснастки, необходимых для осуществления процесса производства; показатели состояния и использования оборудования; освоение новых производственных мощностей, количественный и профессиональный состав бригады, производственные мощности и трудовой потенциал бригады, максимальные возможности производства продукции в целом на бригаду и на каждого члена бригады.

Важное место во время разработки и внедрения бригад отводится управленческому персоналу предприятия. Внедрение бригадной организации труда требует перестройки и комплексного совершенствования всей работы предприятия — совершенствования технологических процессов, внедрения новых высокопроизводительных орудий труда, совершенствования организационно-управленческой работы и др. Необходимо подчеркнуть, что эффективность внедрения бригадной организации труда зависит от качества подготовительной работы, ~~как~~ как недостаточный ее уровень наносит огромный вред организации бригадной формы труда: рабочие либо не чувствуют каких-либо значительных изменений после создания бригад, либо эти изменения приносят отрицательные последствия.

В связи со становлением бригады как первичной ячейки трудового коллектива предприятия и низового звена управления

¹ Правда, 1980, 11 янв.

трудом важное значение приобретает вопрос управления и самоуправления бригад. На этом этапе необходимо разработать положение о мастере, бригадире, совете бригад и бригадиров, руководствуясь «Типовым положением о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров».

На новый уровень необходимо поднять организацию производственного процесса в бригаде: уровень инженерной подготовки средств и предметов труда, материально-техническое обеспечение бригад должно производиться по разработанным графикам. Графики рациональной загрузки оборудования, пооперационного выполнения работ должны разрабатываться на основе научно обоснованных календарно-плановых нормативов. Необходимо также разработать карты трудовых процессов с научно обоснованными рекомендациями как по составу звеньев, так и по организации труда, с принципами взаимозаменяемости, перечнем необходимого инструмента и приспособлений.

В основу разработки критериев для определения результатов хозяйственной деятельности необходимо положить конечный результат бригады — бригадо-комплект, качество и величину затрат выпускаемой продукции. При определении результатов должны учитываться не только общее количество продукции, но и ритмичность, комплектность поставок на протяжении всего рассматриваемого периода, напряженность плана. Необходимо обеспечить единство плановых показателей и оценки итогов соревнования от рабочего и бригады до цеха и завода в целом.

Бригадные формы стимулирования труда должны:

- обеспечить заинтересованность рабочих бригады в выполнении и улучшении конечных результатов предприятия;
- наиболее полно учитывать результаты ритмичной работы за весь рассматриваемый период;
- обеспечить экономию трудовых материальных затрат на производство единицы продукции;
- стимулировать повышение качества продукции;
- сохранить заинтересованность в индивидуальной производительности труда членов бригад и обеспечить единство индивидуальных и коллективных стимулов труда.

Распределение коллективного заработка между членами бригады должно производиться советом бригады в соответствии с присвоенным рабочему разрядом и фактически отработанным временем, учитывая коэффициент трудового участия.

Для того чтобы бригада справилась со своими задачами, следует до организации бригад и во время их функционирования обучить рабочих смежным профессиям, т. е. воплотить принцип взаимозаменяемости рабочих. Эта подготовка должна проводиться непрерывно. Кроме того, внедрение новой формы организации оплаты труда требует повышения экономического уровня знаний всех категорий работающих. Это вызывает необходимость организовать экономическое обучение без отрыва от

производства всех категорий работающих, где бы рассматривались, например, сущность бригадной организации труда, ее премущества и передовой опыт функционирования бригад.

Поступила в редколлегию 17.04.81

Л. М. ПОЛЕВАЯ, асп., Киевский университет

РОЛЬ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ В РАЗВИТИИ БРИГАДНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Бригадная форма организации труда берет свое начало еще в годы первой пятилетки, но на этапе развитого социализма бригады создаются на новой основе, нового типа, из рабочих, объединяемых общей целью — конечными результатами производства, работающих на один наряд, распределяющих заработок с учетом трудового вклада каждого и др. Наиболее целесообразными видами бригад нового типа все чаще выступают комплексные, сквозные, комплексно-сквозные и другие бригады.

В соответствии с решениями XXVI съезда КПСС бригадная форма организации и стимулирования труда получает дальнейшее развитие. Важную роль в ее становлении играет социалистическое соревнование.

Все большее распространение получает бригадная форма организации и стимулирования труда в Украинской ССР. Только на предприятиях города Киева работают по единому наряду 12 тыс. бригад [6].

Расширению коллективных форм организации и стимулирования труда, улучшению показателей деятельности бригады способствует развитие таких видов соревнования, как индивидуальное (внутрибригадное), коллективное (межбригадное) и др.

Большой опыт развития индивидуального соревнования накопил коллектив Харьковского завода «Серп и молот». Здесь члены бригад берут социалистические обязательства по личному вкладу в коллективные результаты работы, участвуют в парном соревновании. Содержанием личных обязательств является повышение производительности труда, снижение трудоемкости, лучшее использование оборудования, внедрение передового опыта и т. д. Соревнование организуется под девизом — «От моего личного вклада в повышение эффективности производства, культуры труда и быта, укрепления общественного порядка начинается образцовый участок, цех, предприятие, район, город» — и способствует улучшению деятельности бригад. Так, работа на один наряд и организация соревнования на этой основе повышают производительность труда на 20—30% [3, 36].