

действенности стимулирования труда, укреплении организованности и дисциплины, преодолении бесхозяйственности»<sup>4</sup>. Поэтому актуальной проблемой является дальнейшая разработка путей активизации всех этих факторов.

В настоящее время особое значение получают социально-экономические факторы повышения эффективности общественного труда. С разворачиванием социалистического соревнования, совершенствованием условий труда, развитием социалистического образа жизни непосредственно связаны формирование активной жизненной позиции, становление коммунистического отношения к труду. Исследование механизма повышения трудовой инициативы и социальной активности чрезвычайно важно для усиления материальной и моральной заинтересованности трудовых коллективов, отдельных работников в росте эффективности общественного труда.

Рассмотрению теоретических и практических проблем воспроизводства населения и его трудового потенциала, формированию, распределению и эффективному использованию ресурсов труда были посвящены три первые тома настоящего издания. Целью данного тома является комплексное исследование широкого круга теоретических и практических проблем повышения эффективности общественного труда на этапе ускорения социально-экономического развития страны.

**Монографию написали:** В. Ф. Андриенко — § 2 гл. V, § 3 гл. VII, § 1 гл. VIII, § 1 гл. IX; Д. П. Богиня — введение, § 1—3 гл. I, § 1—3 гл. II, § 1 гл. III, § 1—3 гл. V, § 1—3 гл. VI; О. М. Васильев — § 1, 2 гл. I, заключение; В. К. Врублевский — § 1 гл. IV; В. М. Данюк — § 3 гл. III; В. К. Евдокименко — § 1 гл. VII; И. Л. Ищенко — § 4 гл. VII; И. С. Карасик — § 2 гл. VIII; М. Н. Ким — § 2 гл. III; **А. М. Колот — § 2 гл. VII**; К. Р. Копыстьянская — § 3 гл. IX; Т. В. Кузнецова — § 3 гл. V; Н. К. Лойко — § 3 гл. VIII; § 2 гл. IX; А. И. Лыков — § 2 гл. VII; Б. С. Марьенко — § 3 гл. IX; Н. А. Пантелеев — § 1—3 гл. VI; А. В. Пивовар — § 3 гл. II; А. И. Радзиевский — § 1, 2 гл. II, § 1 гл. III; А. А. Рубан — § 4 гл. III; Л. О. Украинская — § 3 гл. IV; Н. В. Феликсова — § 3 гл. II; В. Н. Шамота — § 2 гл. IV; Н. А. Шульга — § 4 гл. IX. В сборе и обработке статистических материалов принимали участие И. С. Карасик, А. Д. Мироненко, А. Г. Мултых, Н. А. Солдатенко, Н. Г. Шимкевич.

<sup>4</sup> Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза, с. 41.

*Глава*

# **VII**

## **ВНУТРИОТРАСЛЕВЫЕ РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА**



более активному формированию объединений, которые создают благоприятные условия для углубления специализации. Следовательно, целесообразно использовать оба эти рычага. Активнее создавать новые, развивать действующие объединения и, преодолевая сложившуюся предметную специализацию, дезагрегируя комплексно-универсальные предприятия, развивать высшие формы специализации в межзаводских и межотраслевых масштабах.

## **2. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Для использования всех возможностей повышения эффективности общественного труда за счет совершенствования его организации необходимо систематическое изучение состояния организации труда с целью определения достигнутого уровня, установления элементов, нуждающихся в совершенствовании, и выработки мер для устранения выявленных недостатков. Экономическое значение количественной оценки уровня организации труда очень важно, так как социалистическому производству в целом и каждому предприятию далеко не безразлично, путем каких усилий достигается выполнение плановых показателей.

В Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1986—1990 годы и на период до 2000 года указано на необходимость совершенствования системы плановых показателей, усиления их направленности на конечные народнохозяйственные результаты, повышения значения показателей, отражающих эффективность использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов, качество и масштабы обновления продукции.<sup>9</sup>

Научная организация труда представляет собой сложный процесс поиска и применения наиболее рационального разделения и кооперации труда, внедрения его передовых приемов и методов, организации и обслуживания рабочих мест, повышения квалификации кадров, улучшения условий труда, совершенствования нормирования, материального и морального стимулирования и т. п. Поэтому для оценки уровня организации труда необходима группа показателей, с помощью которых можно комплексно оценить результаты трудовых коллективов по каждому из этих направлений.

<sup>9</sup> Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза, с. 331.

С учетом обобщения накопленного промышленностью опыта НИИтруда разработал «Методические основы количественной оценки уровня организации труда, производства и управления на предприятии»<sup>10</sup>, которые носят межотраслевой характер. В них даются основные принципы и типовые методические решения определения организационного уровня. Общие показатели уровня организации труда, производства и управления сводятся в единый интегральный показатель, который характеризует организационный уровень структурных подразделений или предприятия в целом, что позволяет довольно объективно оценивать достигнутый уровень организации труда, производства и управления. Вместе с тем детальный анализ отраслевых методик определения уровня организации труда, применяемых на машиностроительных предприятиях, а также межотраслевой, разработанной НИИтруда, показывает, что они еще не совершенны.

Среди показателей уровня организации труда, как правило, отсутствуют показатели обслуживания рабочих мест, рациональности приемов и методов труда, уровня трудовой дисциплины. Некоторые методики наряду с аналитическими показателями включают ряд синтетических. Нарушается принцип причинно-следственной связи: в один ряд ставятся такие показатели, как использование рабочего времени и трудовой дисциплины, ритмичности и оперативно-календарного планирования. Не предусматривается определение нормативных значений показателей, которые служили бы ориентиром для совершенствования организации труда, производства и управления. Вызывает серьезные возражения определение общего показателя уровня организации труда как среднеарифметической или среднегеометрической величины. Если каждый из частных показателей имеет определенный смысл и содержание, то средняя из них часто лишена и того, и другого.

Более совершенная методика комплексной оценки и анализа уровня организации труда создана в отрасли промышленности средств связи и положена в основу отраслевого стандарта «Методы расчета и нормативы уровня организации труда и управления на промышленных предприятиях и в производственных объединениях». Стандарт, не дублируя общие технико-экономические показатели работы предприятия, позволяет объективно оценивать уровень

---

<sup>10</sup> Методические основы количественной оценки уровня организации труда, производства и управления на предприятии. Изд. 3-е, перераб. и дополн.— М.: НИИтруда, 1973.— 81 с.



организации труда и управления, отражает не случайные, а типичные процессы и подлинные результаты деятельности трудовых коллективов, способствует непрерывности процесса совершенствования организации труда.

Оценка уровня организации труда рабочих осуществляется посредством системы относительных показателей — коэффициентов.

Коэффициент соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ характеризует степень использования рабочего в соответствии с присвоенным ему квалификационным разрядом:

$$K_{\text{с.к.р}} = \frac{P_p}{P_{\text{раб}}}, \quad (\text{VII.1})$$

где  $P_p$  — средний квалификационный разряд рабочих;  
 $P_{\text{раб}}$  — средний разряд выполняемых по цеху работ.

Коэффициент охвата рабочих бригадными формами организации труда характеризует уровень работы в цехе по внедрению коллективной формы организации труда с оплатой по конечным результатам

$$K_{\text{б.ф.р}} = \frac{Ч_б}{Ч_{\text{ср}}}, \quad (\text{VII.2})$$

где  $Ч_б$  — среднесписочная численность рабочих цеха (участка), занятых в составе бригад, работающих на единый наряд с распределением заработной платы через коэффициенты трудового участия, чел.;

$Ч_{\text{ср}}$  — среднесписочная численность рабочих цеха, чел.

Коэффициент рациональности применяемых приемов и методов труда характеризует степень эффективности использования рабочими той части сменного фонда рабочего времени, которая затрачена на выполнение заданной работы

$$K_{\text{м.т.р}} = 1 - \frac{Ч_{\text{н.н}}g_1 + Ч_{\text{н.с}}g_2}{Ч_{\text{ср}}K_{\text{ср}}}, \quad (\text{VII.3})$$

где  $Ч_{\text{н.н}}$  — численность рабочих, не выполняющих нормы выработки, чел.;

$Ч_{\text{н.с}}$  — численность рабочих, выполняющих нормы выработки ниже средней величины, чел.;

$K_{\text{ср}}$  — коэффициент, характеризующий среднее выполнение норм;

$g_1$  — относительная величина отклонения уровня выполнения норм рабочими, не выполняющими

нормы ( $H_n$ ), от среднего уровня выполнения норм ( $H_{cp}$ ),

$$g_1 = \frac{H_{cp} - H_n}{H_{cp}};$$

$g_2$  — относительная величина отклонения уровня выполнения норм рабочими, выполняющими нормы ниже среднего уровня ( $H_{н.с.}$ ), от среднего уровня выполнения норм

$$g_2 = \frac{H_{cp} - H_{н.с.}}{H_{cp}}.$$

Коэффициент трудовой дисциплины характеризует величину внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени по вине рабочих

$$K_{т.д.р} = 1 - \frac{\Sigma t_b + \Sigma t_{ц}}{T_{ф} \cdot Ч_{cp}}, \quad (VII.4)$$

где  $\Sigma t_b$  и  $\Sigma t_{ц}$  — соответственно внутрисменные и целодневные потери рабочего времени за рассматриваемый период, вызванные нарушениями трудовой дисциплины, дни;

$T_{ф}$  — фонд рабочего времени одного рабочего за рассматриваемый период, дни.

Коэффициент организации рабочих мест рабочих характеризует соответствие организации рабочих мест рабочих типовым проектам или картам организации труда, обеспечивающим выполнение работы с оптимальными затратами времени,

$$K_{ор.м.р} = \frac{M_p}{Ч_{cp}}, \quad (VII.5)$$

где  $M_p$  — количество рабочих мест, отвечающих требованиям типовых проектов или картам организации труда, шт.

Коэффициент нормирования труда рабочих характеризует уровень охвата рабочих технически обоснованными нормативами трудовых затрат

$$K_{н.т.р} = \frac{K_{н.т.с} \cdot Ч_{с.р.с} + K_{н.т.п} \cdot Ч_{с.р.п}}{Ч_c}, \quad (VII.6)$$

где  $K_{н.т.с}$  и  $K_{н.т.п}$  — показатели нормирования труда соответственно рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков

$$K_{н.т.с} = \frac{100}{H} \frac{Ч_{тон.с}}{Ч_{с.р.с}};$$

$$K_{н.т.п} = \frac{Ч_{тон.п}}{Ч_{с.р.п}}.$$



Здесь  $\text{Ч}_{\text{тон.с}}$  и  $\text{Ч}_{\text{тон.п}}$  — среднесписочная численность соответственно рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, работающих по технически обоснованным нормам времени, чел.;

$\text{H}$  — фактический процент выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками;

$\text{Ч}_{\text{с.р.с}}$  и  $\text{Ч}_{\text{с.р.п}}$  — среднесписочная численность соответственно рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, чел.;

Коэффициент условий труда рабочих характеризует соответствие фактических условий труда нормативным

$$\text{K}_{\text{у.т.р}} = \sqrt[n]{\text{A}_1 \text{A}_2 \text{A}_3 \text{A}_4 \text{A}_5 \text{A}_6 \text{A}_7 \text{A}_8}, \quad (\text{VII.7})$$

где  $\text{A}_1, \text{A}_2, \dots, \text{A}_8$  — индексы соответствия фактических условий труда нормативным по каждому принятому в расчет фактору, а именно: температура, влажность, скорость движения, чистота воздуха (содержание вредных веществ), шум, вибрация, освещенность, обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями;

$n$  — количество факторов условий труда, принятых в расчет.

Индекс соответствия фактических условий труда нормативным

$$\text{A} = \frac{\text{A}_{\text{ф}}}{\text{A}_{\text{н}}}, \quad (\text{VII.8})$$

где  $\text{A}_{\text{ф}}$  и  $\text{A}_{\text{н}}$  — соответственно фактическое и нормативное значение показателей условий труда в принятых единицах измерения.

Если же фактические показатели факторов (температура, влажность и т. п.) превышают нормативные, ухудшая при этом условия труда, индекс соответствия фактических условий труда нормативным определяется по формуле

$$\text{A} = \frac{\text{A}_{\text{н}}}{\text{A}_{\text{ф}}}. \quad (\text{VII.9})$$

Коэффициент многостаночного (многоагрегатного) обслуживания характеризует уровень работы по внедрению прогрессивной формы организации труда, способствующей сокращению дефицита квалифицированных рабочих-станочников, и определяется как отношение среднесписочной численности рабочих-станочников, занятых многостаночным обслуживанием  $\text{Ч}_{\text{мн.р}}$ , к среднесписочной численности рабочих-станочников  $\text{Ч}_{\text{с.р.ст}}$

$$\text{K}_{\text{мн.об.р}} = \frac{\text{Ч}_{\text{мн.р}}}{\text{Ч}_{\text{с.р.ст}}}. \quad (\text{VII.10})$$

Коэффициент совмещения профессий характеризует уровень работы по внедрению прогрессивной формы организации труда, способствующей более рациональному использованию рабочего времени, повышению маневренности в использовании кадров, обеспечению их взаимозаменяемости, и определяется как отношение среднесписочной численности рабочих, совмещающих профессии  $Ч_{\text{сов.пр}}$ , к среднесписочной численности рабочих  $Ч_{\text{ср}}$

$$K_{\text{сов.пр}} = \frac{Ч_{\text{сов.пр}}}{Ч_{\text{ср}}} . \quad (\text{VII.11})$$

Для оценки уровня организации труда ИТР и служащих используется следующая система показателей.

Коэффициент рациональности применяемых методов труда, отражающий уровень освоения ИТР и служащими рациональных методов труда, характеризуется удельным весом этой категории трудящихся, трудовые операции которых регламентируются организационной документацией, а также степенью соблюдения ими установленных требований

$$K_{\text{р.м}} = \frac{Ч_{\text{п}}}{Ч_{\text{о}}} \frac{P_{\text{ф}}}{P_{\text{у}}} , \quad (\text{VII.12})$$

где  $Ч_{\text{п}}$  и  $Ч_{\text{о}}$  — среднесписочная численность ИТР и служащих, для которых соответственно разработаны и утверждены или отсутствуют процедуры и другие руководящие материалы, регламентирующие приемы, методы и средства выполнения трудовых операций, чел.;

$P_{\text{ф}}$  — количество работ (операций), фактически выполняемых в соответствии с утвержденными процедурами, ед.;

$P_{\text{у}}$  — количество работ (операций), на которые утверждены процедуры, ед.

Коэффициент организации рабочих мест  $K_{\text{о.р.м}}$  характеризует степень соответствия рабочих мест ИТР и служащих требованиям типовых проектов, способствующих выполнению работы с оптимальными затратами времени, и рассчитывается аналогично формуле (VII.5).

Коэффициент трудовой дисциплины  $K_{\text{т.д}}$  определяет величину внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени, допущенных по вине ИТР и служащих, и рассчитывается аналогично формуле (VII.4).

Коэффициент нормирования труда характеризует состояние нормирования труда ИТР и служащих

$$K_{\text{н.т}} = \frac{Ч_{\text{н}}}{Ч_{\text{о}}} , \quad (\text{VII.13})$$



где  $Ч_n$  — среднесписочная численность ИТР и служащих, труд которых нормируется в соответствии с межотраслевыми, отраслевыми и другими прогрессивными нормативами трудовых затрат (нормативами численности, обслуживания, нормами времени), чел.

Коэффициент условий труда  $K_{у.т}$  характеризует соответствие фактических условий труда ИТР и служащих нормативным и рассчитывается аналогично формуле (VII. 7).

Коэффициент занятости (использования рабочего времени) характеризует степень загрузки ИТР и служащих в течение рабочего времени и возможность совмещения функций

$$K_3 = \frac{\Sigma t_3}{T_{см} Ч_0}, \quad (VII.14)$$

где  $\Sigma t_3$  — суммарное время занятости ИТР и служащих в течение рабочего времени, мин.;

$T_{см}$  — продолжительность рабочего дня, мин.

Коэффициент оснащенности средствами оргтехники и использования этих средств определяет степень оснащенности рабочих мест ИТР и служащих соответствующими средствами механизации и оргтехники, а также степень использования этих средств

$$K_0 = \sqrt{K_{т.в} K_{и.с}}, \quad (VII.15)$$

где  $K_{т.в} = \frac{C_{ф}}{Ч_0 H}$  — показатель технической вооруженности труда ИТР и служащих;

$K_{и.с} = \frac{T_{ф}}{T_{р}}$  — показатель использования средств механизации и оргтехники.

Здесь  $C_{ф}$  — фактическая стоимость средств механизации и оргтехники, применяемых ИТР и служащими, руб.;  $H$  — отраслевые (заводские) нормативы оснащенности указанными средствами в среднем на одного списочного ИТР и служащего, руб.;  $T_{ф}$  и  $T_{р}$  — соответственно суммарное фактическое и расчетное время использования средств механизации управленческого труда и оргтехники, ч.

Коэффициент квалификационного уровня ИТР и служащих

$$K_{к.у} = \frac{Ч_в + Ч_с}{Ч_0}, \quad (VII.16)$$

где  $Ч_в$  и  $Ч_с$  — среднесписочная численность ИТР и служащих, имеющих соответственно высшее и среднее специальное образование, соответствующее профилю производства и занимаемой должности, чел.

Коэффициент творческой активности характеризует степень участия ИТР и служащих в разработке мероприятий по повышению технического уровня производства, совершенствованию его организации, внедрению передового опыта, повышению культуры производства

$$K_{т.а} = \frac{Ч_{т.а}}{Ч_о}, \quad (\text{VII.17})$$

где  $Ч_{т.а}$  — среднесписочная численность ИТР и служащих, подавших в анализируемом периоде заявки на изобретения и рационализаторские предложения; явившихся авторами предложений, направленных на реализацию резервов роста производительности труда, улучшение качества продукции, повышение культуры производства и т. д., чел.

Значение общего коэффициента уровня организации труда и управления цеха, отдела наиболее правильно определять с учетом влияния каждого организационного фактора на изменение производительности труда по формуле

$$K_{у.о} = \frac{KУ}{100}, \quad (\text{VII.18})$$

где  $K$  — фактические значения частных коэффициентов уровня организации труда и управления цеха, отдела;

$У$  — удельный вес (значимость) соответствующих частных коэффициентов в приросте производительности труда.

Расчеты частных и общего коэффициентов уровня организации труда и управления целесообразно производить не реже одного раза в полугодие.

В то же время, отдавая должное количественной оценке уровня организации труда, не следует ее абсолютизировать, подменять ею анализ состояния организации труда. В противном случае количественная оценка уровня организации труда, отражая внешние связи явлений и процессов, не сможет служить целям глубокого познания сущности этих экономических явлений и процессов и будет представлять собой лишь набор математических формул и числовых значений.

Важнейшей составной частью практики совершенствования анализа и оценки состояния организации труда должно явиться, на наш взгляд, более широкое использование нормативного метода в этой области. При отсутствии нормативов организационного уровня невозможно оценить состояние организации труда (с учетом условий производства), а следовательно, с достаточной точностью провести сравнительный анализ, определить первоочередные направления работ по НОТ, подвести итоги социалистического



соревнования, организовать материальное поощрение за повышение уровня организации труда и управления. Опыт работы предприятий промышленности средств связи, внедривших указанный выше стандарт, показывает, что данный подход к оценке уровня организации труда позволяет наиболее объективно оценить состояние и одновременно прогрессивность организационных решений и обеспечить на этой основе повышение эффективности труда.

При анализе влияния уровня организации труда на повышение его эффективности следует учитывать, что эффективность труда — это результат сложного воздействия большой группы технических, организационно-экономических и социальных факторов. Однако существующие методики не позволяют с достаточной точностью оценить степень этого воздействия. Поэтому необходимо продолжать поиски более совершенных методов, посредством которых можно было бы точнее характеризовать достигнутый организационный уровень и меру его влияния на изменение эффективности труда.

### 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАКТИКИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕМПОВ РОСТА И СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Механизм повышения эффективности хозяйственной деятельности предприятий экономическими методами должен удовлетворять требованиям двух взаимобусловленных сторон процесса социально-экономического развития общества — интенсификации производства и повышения благосостояния трудящихся. В этой связи важно исследовать, в какой мере этим требованиям соответствует сложившаяся практика регулирования темпов роста заработной платы работников предприятий и как на основе ее совершенствования усилить стимулы повышения эффективности общественного труда.

Регулирование заработной платы осуществляется, как известно, в централизованной и децентрализованной формах, что позволяет сочетать государственные мероприятия в этой области с самостоятельными решениями на местах. Государственное регулирование заработной платы осуществляется в основном посредством использования единой тарифной системы в сочетании с нормированием труда, регламентации положений по премированию и другим видам денежных выплат, систематического повышения минимума заработной платы, периодического увеличения тарифных ставок и окладов рабочим и служащим. Перечис-



ленные мероприятия в значительной степени обеспечивают оптимальное соотношение основных структурных частей заработной платы, сохраняют регулирующую роль тарифной ставки. В тех случаях, когда это соотношение нарушается, тарифная ставка теряет роль регулятора заработной платы, а норма труда — исходной величины для расчета основных параметров производства. При снижении удельного веса тарифных ставок в заработной плате премиальные системы начинают выполнять несвойственную им функцию, поскольку используются как средство подтягивания заработков.

Для сохранения регулирующей функции тарифных ставок, окладов рабочих и служащих в свое время предлагалось обновлять их каждые пять лет одновременно с разработкой пятилетних планов экономического и социального развития страны, придерживаясь в планировании уровня заработной платы принципа регионального ее регулирования госпланами республик<sup>11</sup>. При таком подходе рост заработной платы слабо увязывается с ростом эффективности труда производственного коллектива. Более соответствующей данному требованию представляется точка зрения, согласно которой, взяв под контроль начало введения новых тарифных условий в отрасли, следует разрешить предприятиям вводить эти условия по мере накопления необходимых для этого средств. Кто быстрее высвободит лишних работников, внедрит новую технику, сократит тяжелый труд, тот в первую очередь и сможет ввести новые ставки и оклады<sup>12</sup>.

Такая позиция получила в последнее время широкую поддержку и это нашло отражение в Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1986—1990 годы и на период до 2000 года, в которых ставится задача: «Осуществить в производственных отраслях народного хозяйства поэтапно, по мере создания необходимых условий и изыскания ресурсов, повышение тарифных ставок и должностных окладов рабочих и служащих»<sup>13</sup>.

Следует отметить, что предпосылки углубления дифференциации заработной платы работников предприятий одних и тех же отраслей возникали по мере расширения

<sup>11</sup> Правда, 1975, 27 дек.

<sup>12</sup> Мера труда и мера потребления.— Коммунист, 1982, № 16, с. 11; Баталин Ю. П. Пути роста производительности труда.— Правда, 1984, 4 сент.; Пантелеев Н. А., Андриенко В. Ф. Резервы экономии труда и стимулирование их использования.— План. хоз-во, 1985, № 2, с. 112 и др.

<sup>13</sup> Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза, с. 311.