

ных ресурсов, практика экономического стимулирования, развития творческой инициативы и трудовой активности. Именно поэтому особенно важное значение имеют познание многоаспектной взаимосвязи между уровнем трудовой активности на производстве и совокупностью организационных, экономических и социальных факторов, раскрытие характера возникающих при этом обратных связей, а также определение форм проявления, места и роли трудовой активности в системе факторов интенсификации производства, путей и методов ее усиления.

Органическая часть перестройки социальной сферы при переходе ко всемерной интенсификации народного хозяйства — создание эффективного механизма активизации человеческого фактора. В этом и состоит главная цель изучения влияния народного благосостояния на развитие производства по трем основным направлениям: совершенствование структуры личного потребления в интересах повышения его роли в активизации человеческого фактора, наиболее полное использование меры потребления для стимулирования трудовой и экономической активности трудящихся, повышение роли непродовственных отраслей в развитии потенциала личности и формировании субъективного фактора производства. В результате почти полностью охватывается комплекс проблем, касающихся повышения народного благосостояния, более гибкой ориентации на задачи и цели всесторонней интенсификации социалистической экономики.

Пятый том монографии написали: предисловие, § 1 гл. X — В. Е. Козак; § 1—3 гл. III, § 1 гл. IV, § 1—2 гл. V, заключение — Д. П. Богиня; гл. VI, VIII — В. Ф. Андриенко; § 1 гл. I — В. С. Стещенко; § 1 гл. VI — Е. Н. Береславская; § 1 гл. XI — Л. Е. Бойко; § 2 гл. III — А. В. Бонь; § 3 гл. X — Л. Т. Верховодова; § 3 гл. I — Г. Л. Глуханова; § 1—2 гл. VII — В. М. Данюк; § 2 гл. II — Л. Д. Зинченко; § 4 гл. X — Т. Б. Ковалевская; § 1—2 гл. VII — А. М. Колот; § 3 гл. IX — Н. К. Лойко; § 1 гл. IX — Н. П. Лященко; § 3 гл. I — В. В. Никитенко; § 2 гл. IX — В. А. Никонов; § 2 гл. XI — В. Н. Новиков; § 2 гл. V — Н. А. Пантелеев; § 1, 3 гл. IV — А. В. Пивовар; § 1 гл. II — С. И. Пирожков; § 2 гл. IX — В. А. Поддубный; § 1 гл. V, § 1 гл. IX — А. И. Радзиевский; § 1 гл. IX — Е. В. Савельев; § 2 гл. X — А. И. Синенко; § 2 гл. I — А. У. Хомра; § 4 гл. I, § 4 гл. II — Л. В. Чуйко; § 3 гл. III — В. Н. Шамота; § 2 гл. VIII — Ю. А. Шкиль.

МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ

1. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

Одно из наиболее эффективных средств целенаправленного воздействия на трудовую активность работников — организация социалистического труда. В. И. Ленин считал организацию социалистического труда «самым главным, коренным и злободневным вопросом всей общественной жизни»¹. Научно обоснованная организация социалистического труда является важнейшим условием наиболее полной реализации одного из основополагающих принципов социализма от каждого — по способностям, каждому — по труду. С этой целью осуществляется планомерная организация обучения, трудового и экономического воспитания, профориентации и профотбора молодежи; совершенствуется общественное разделение труда с учетом потребностей народного хозяйства, индивидуальных способностей и профессиональных интересов граждан; повышается культура производства и обогащается содержание труда; устанавливается общественно необходимое соотношение между мерой труда и мерой потребления; развиваются коллективистские начала в труде и самоуправлении трудовых коллективов; всемерно улучшаются условия труда.

Научно обоснованная организация труда предопределяет повышение его экономической эффективности, рост удовлетворенности трудящихся результатами производственной деятельности, повышение профессионального мастерства, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров. Хорошо организованный труд — действенный фактор развития творческих способностей человека. Такой труд воспринимается как экономическая необходимость и престижное общественно значимое занятие, приносящее моральное удовлетворение.

Эффективность организационных мероприятий можно сопоставить с эффективностью научно-технических, а по не-

ТАБЛИЦА 14. Экономическая эффективность мероприятий по научной организации труда и научно-технических мероприятий в промышленности Украинской ССР в 1971—1985 гг.

Показатель	1971—1975	1976—1980	1981—1985
<i>Мероприятия по научной организации труда</i>			
Относительное уменьшение численности работников с учетом времени внедрения, тыс. человек	75,8	70,0	66,8
Средние затраты на высвобождение 1 человека, тыс. руб.	0,91	0,90	0,92
Экономия, полученная на 1 руб. затрат, руб.	2,34	2,35	2,49
<i>Научно-технические мероприятия</i>			
Численность условно высвобожденных работников, тыс. человек	102,0	115,0	119,4
Средние затраты на высвобождение 1 человека, тыс. руб.	9,85	12,40	14,99
Экономия, полученная на 1 руб. затрат, руб.	0,64	0,58	0,59

которым параметрам она превосходит последнюю. По нашим расчетам, в промышленности Украинской ССР на 1 руб. затрат на мероприятия по совершенствованию организации труда в 1971—1975 гг. получена экономия 2,34, в 1981—1985 гг. — 2,49 руб. Аналогичный показатель по мероприятиям научно-технического характера составил соответственно 0,64 и 0,59 руб. Различаются и средние затраты на высвобождение одного человека. С 1971 по 1985 г. средние затраты предприятий на высвобождение одного человека за счет мероприятий НОТ составляли 90—92 коп., а за счет научно-технических мероприятий — 9,85 руб. в 1971—1975 и 14,99 руб. в 1981—1985 гг. (табл. 14). В 1971—1985 гг. научная организация труда обеспечивала более 25 % общего прироста производительности труда в промышленности республики.

Одним из важнейших критериев качества организации труда на промышленном предприятии служит использование рабочего времени. По данным Госкомстата УССР, в первом полугодии 1987 г. в промышленности республики потери рабочего времени из-за прогулов, целодневных и внутрисменных простоев и неявок с разрешения администрации

составили в среднем 0,3 дня на одного рабочего². В пересчете на год на 1000 рабочих эти потери составят 600 дней (на автостроительных предприятиях Японии потери рабочего времени без уважительных причин на 1000 рабочих составляют 25 дней за год, а в США — 343 дня³). Следует также отметить, что статистическая отчетность не отражает фактические потери рабочего времени. По данным Госкомтруда УССР, только внутрисменные простои, выявленные посредством фотографии рабочего дня, превышают 6 % сменного фонда времени. При этом на четверти обследованных предприятий они достигают 10—15 %, а на отдельных заводах и фабриках Минстройматериалов УССР, Минлегпрома УССР, Минлеспрома УССР и Госагропрома УССР 20—40 %⁴.

Значительны потери рабочего времени, связанные с отвлечением рабочих от основной деятельности. В 1986 г. отвлечение работников только на сельхозработы в пересчете на 1000 рабочих составили на Новгород-Северской хлопчатобумажной фабрике 4610, Красноградской хлопчатобумажной фабрике — 4950, Сумской суконной фабрике — 6980 человеко-дней. С точки зрения общества в целом время отвлечения рабочих и служащих на работы, не связанные с их основной деятельностью (шефская помощь сельскому хозяйству, строительство, заготовительно-торговая сеть, благоустройство населенных пунктов и др.), нельзя считать полностью потерянным. Однако из-за плохой организации труда, привлечения избыточной численности временных работников на сельскохозяйственные плантации, плодоовощные базы, на стройки и другие объекты потери рабочего времени привлеченных работников нередко достигают 50 %.

Используемое для основной деятельности время (плановый фонд времени минус учитываемые потери) также расходуется не всегда продуктивно. Так, на станочных и аппаратурных работах в ряде отраслей промышленности в структуре рабочего времени высок удельный вес времени пассивного наблюдения за работой оборудования. В машиностроительной промышленности, как показывают исследования, время пассивного наблюдения в период машинно-автоматической работы станков нередко достигает 45—50 % времени оперативной работы⁵.

Расширение зон обслуживания, перевод операторов на многостаночную (многоагрегатную) работу позволяют эффективнее использовать их рабочее время, высвободить некоторую часть работников для перевода во вторую и третью смены, полнее загрузить и интенсивнее использовать оборудование, ускорить его амортизацию, улучшить пока-

затели производительности труда и фондоотдачи. Важность решения этих вопросов возрастает по мере совершенствования новой техники. Так, один час простоя универсального металлорежущего станка обходится предприятию в 7 руб., станка с ЧПУ — в 30, обрабатывающего центра — в 70, единицы оборудования в составе гибкой производственной системы — в 150 руб.⁶ Именно «новая, высокопроизводительная и дорогостоящая техника используется плохо, как правило, в одну смену, и в результате нередко становится убыточной»⁷. Коэффициент сменности в 1981—1986 гг. имеет тенденцию к снижению⁸:

	1981	1983	1986
Главнефтехимпром	1,59	1,60	1,54
Минуглепром	1,94	1,93	1,91
Минчермет	1,55	1,54	1,56
Минлеспром	1,52	1,53	1,52
Минстройматериалов	1,56	1,54	1,53
Минлегпром	1,64	1,63	1,61
Минстрой	—	—	1,38
Госагропром	—	—	—
Минместпром	1,24	1,23	1,22
В среднем по промышленности СССР	1,43	1,42	1,41

По нашим расчетам, средние затраты на высвобождение одного работника при внедрении многостаночного обслуживания составляют 157—245 руб., а денежная экономия превышает затраты в 6—11 раз. Тем не менее это прогрессивное направление интенсификации производства развивается слишком медленно.

В машиностроении есть все возможности для перевода на многостаночное обслуживание до 50 % общего числа рабочих станочных профессий. На киевском ПО «Точэлектроприбор» 69 % рабочих-станочников перешли на многостаночное обслуживание, в результате чего производительность их труда увеличилась в 2 раза⁹. Но даже на передовых машиностроительных заводах только 10 % станочников обслуживают по несколько единиц оборудования, остальные — по одному агрегату.

Сейчас на предприятиях Запорожской области один многостаночник обслуживает в среднем 2,5—3 станка. В то же время проведенный анализ убедительно показал, что возможности техники и квалификация рабочих позволяют увеличить это количество иногда до 5—6 единиц¹⁰.

Более полная загрузка людей на производстве способствует не только росту производительности труда, но и повышению заработной платы, благосостояния рабочих. Вы-

свобождаемые работники могут быть использованы для расширения строительства жилья, других объектов социальной сферы как на данном предприятии, так и за его пределами.

Наряду с расширением зон обслуживания, применяемым, как правило, в рамках одной профессии или специальности, эффективным средством экономии затрат живого труда является полное или частичное совмещение профессий (специальностей, должностей). Условия совмещения профессий на различных предприятиях, в разных отраслях народного хозяйства неодинаковы. Это предопределяет и различия в экономической эффективности совмещения профессий. По нашим расчетам, в группе ведущих отраслей промышленности Украинской ССР на высвобождение одного работника посредством совмещения профессий затрачивается от 420 до 1132 руб. Эти затраты не требуют дополнительного финансирования, так как осуществляются путем установления доплат лицам, совмещающим профессии, за счет экономии фонда заработной платы высвобождаемых работников. В среднем на доплаты за совмещение профессий направляется от 34 до 69 % сэкономленного фонда заработной платы. Следует отметить, что в УССР имеются значительные резервы для совмещения профессий. Так, на предприятиях Минэнерго УССР и Главнефтехимпрома УССР совмещают профессии 13—14 % общей численности персонала, в пищевой и мясомолочной промышленности — свыше 6 %. Вместе с тем в угольной, местной и легкой, в промышленности строительных материалов этот показатель едва достигает 3—4 %. Расширение зон обслуживания и совмещение профессий наряду с экономическим имеет большое социальное значение: выступает эффективным средством повышения содержательности труда, развития творческих способностей личности, профессионального становления работников.

Целенаправленный поиск резервов экономии труда раскрывает огромные возможности. Об этом свидетельствует опыт железнодорожников. В 1986 г. 10 железных дорог страны, работавших по методу Белорусской магистрали, достигли повышения производительности труда на 12,4 %, высвободили 125 тыс. человек и сэкономили для повышения ставок и окладов 119 млн руб.¹¹ Значительная часть этой экономии обеспечена путем совмещения профессий, слияния должностей и перераспределения функций, устранения дублирования и параллелизма в работе отдельных структурных звеньев, ликвидации излишних должностей и т. п.

Объективной характеристикой качества организации труда служат показатели использования оборудования на предприятиях. Низкий коэффициент сменности, внутрисменные и целодневные простои технологического оборудования свидетельствуют о существенных недостатках в организации труда и производства. В настоящее время широкое распространение получило мнение, согласно которому главной причиной неполной загрузки и простоев оборудования является нехватка рабочих-станочников (особенно в машиностроительной промышленности). По отдельным профессиям, на отдельных участках производства действительно сложилось несоответствие между количеством оборудования и численностью станочников. Нехватка последних не позволяет эффективно использовать станки не только в две, но и в одну смену. Вместе с тем анализ использования оборудования по времени показывает, что неукомплектованностью рабочими обусловлено лишь немногим более $\frac{1}{3}$ целосменных и около $\frac{1}{4}$ целосуточных простоев оборудования в машиностроительной промышленности СССР. Основная часть простоев вызвана такими причинами, как излишнее оборудование, его неисправность, отсутствие производственных заданий, инструмента, сырья, материалов, заготовок и т. п.

Хорошо организованный труд — не только необходимое условие интенсификации производства, эффективного использования рабочей силы и техники, но и важный фактор удовлетворенности человека процессом и результатами труда и, следовательно, фактор, оказывающий положительное влияние на формирование сознательного, творческого отношения к труду, фактор, определяющий трудовую активность, творческую инициативу работника. Любые сбои в организации труда нарушают производственный ритм, создают на рабочих местах нервную обстановку, ведут к конфликтам, негативно отражаются на трудовой активности и творческой инициативе работников. Практика показывает, что таких изъянов в организации труда немало. Значительны потери времени из-за перебоев в снабжении сырьем и материалами, несвоевременного ремонта и паладки оборудования, неудовлетворительной организации общественного питания, отсутствия инструмента, выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, несвоевременной выдачи заданий и др.

Уровень организации труда наиболее полно характеризуют такие синтетические показатели, как ритмичность производства, качество продукции, выполнение договоров поставок готовых изделий и полуфабрикатов. Повседневная хозяйственная практика свидетельствует о серьезных не-

достатках в организации труда и больших организационных резервах интенсификации производства.

На июньском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС М. С. Горбачев отмечал необходимость качественно нового подхода к организации труда. «То, что мы имеем,— это, как правило, вчерашний или даже позавчерашний день. Нам нужна такая организация труда, которая соответствовала бы современным требованиям научно-технического прогресса, впитывала бы лучший отечественный и мировой опыт и, что особенно важно, отвечала бы новым условиям хозяйствования и принципам самоуправления»¹².

В условиях, когда предприятия не были заинтересованы экономически в выявлении и использовании всех возможностей для неуклонного повышения эффективности производства, они и к совершенствованию организации труда зачастую относились формально, обеспечивая лишь выполнение плановых показателей по внедрению мероприятий НОТ. По этой причине основные недостатки в организации труда сохранялись десятилетиями. Кардинальная перестройка механизма управления экономикой, предоставление оперативно-хозяйственной самостоятельности предприятиям на основе полного хозрасчета создают благоприятные условия для существенного повышения роли организационных факторов в интенсификации производства, для формирования в трудовых коллективах принципиально иного отношения к организации труда. Организация труда уже не воспринимается как совокупность мероприятий, нередко случайных, недостаточно обоснованных. Организация труда становится способом оптимального соединения и обеспечения эффективного функционирования личностных и материально-вещественных элементов производства.

В новых условиях хозяйствования особое значение приобретает организационная грамотность специалистов, служащих, рабочих, усиливается их заинтересованность в научно-методических разработках в области организации труда. Радикальным образом необходимо улучшить качество подготовки специалистов в области организации и экономики труда. Потребуется существенная перестройка работы отраслевых центров НОТ, их перевод на полный хозрасчет и самофинансирование. Это будет способствовать ориентации центров НОТ на разработку полезных для предприятий проектов и научно-методических материалов на основе хозяйственных. Разработки общепромышленного характера должны финансироваться министерством на договорных началах.

Для существенного повышения социальной значимости организационных и технических мероприятий, направленных

ных на интенсификацию производства, необходимо более широко и последовательно использовать в хозяйственной практике достижения таких областей знаний, как эргономика, промышленная психология, социология и физиология труда.

2. НОРМИРОВАНИЕ ЗАТРАТ ТРУДА И ИЗМЕРЕНИЕ ТРУДОВОГО ВКЛАДА

Трудовая активность — один из наиболее весомых субъективных факторов интенсификации производства — в значительной мере зависит от объективности оценки вклада работника в конечные результаты. В соответствии с Законом СССР о государственном предприятии (объединении) «предприятие обеспечивает на основе гласности объективную оценку личного трудового вклада работника в результаты хозяйственной деятельности, поощряет добросовестный труд, создает обстановку нетерпимости к нарушителям дисциплины и бракоделам, применяет к ним строгие меры материального, дисциплинарного и общественного воздействия»¹³. Объективная оценка трудового вклада отдельного работника и каждого коллектива в конечные результаты производственной деятельности предприятия позитивно влияет на формирование чувства удовлетворенности трудом и его результатами, усиливает стремление к достижению более высоких целей, способствует созданию в трудовых коллективах благоприятного морально-психологического климата. И наоборот, неточности, субъективизм в определении трудового вклада индивидов и коллективов отрицательно воздействуют на трудовую активность, обуславливают значительные экономические и социальные потери. Все это относится к завершающей стадии трудового процесса, к оценке фактического, т. е. уже свершившегося трудового вклада. Не менее важно (и более сложно) правильно взвесить трудовой вклад на начальной стадии организации трудового процесса.

Напряженная, но обоснованная реальная норма затрат труда играет роль своеобразного организационного стимула, мобилизует работников на безусловное выполнение установленных производственных заданий. Всякое послабление нормы затрудняет планирование производства, порождает разнорядность работ, лишает оценку результатов труда ее объективной основы, сдерживает поступательное развитие производства, развращает недостаточно сознательных работников, в трудовых коллективах формирует групповой эгоизм, обостряющий противоречия между коллективными и общественными интересами. Таким образом, задача сводится к

оптимизации меры труда как нормы на этапе подготовки производства и к наиболее точному учету реального вклада работников в совокупные конечные результаты коллективной деятельности. «Необходимо осуществлять строгий контроль за мерой труда и мерой потребления, усилить заинтересованность коллективов и каждого работника в достижении лучших народнохозяйственных результатов, умело сочетать материальные и моральные стимулы трудовой деятельности»¹⁴.

В условиях преобладания командно-административных методов управления экономикой предприятия практически не были заинтересованы в принятии напряженного плана, переводе всех подразделений и отдельных работников на технически обоснованные нормы труда, в максимальном снижении трудоемкости, сокращении расхода материально-энергетических ресурсов, т. е. в интенсификации производства за счет внутренних его резервов. Даже введенное стимулирование совмещения профессий и должностей, расширения зон обслуживания, внутрипроизводственного совместительства, освоения прогрессивных норм труда, экономии материальных ресурсов не дало ощутимого эффекта по той причине, что предприятие по-прежнему функционировало в условиях ярко выраженной затратной ориентации и преобладания централизации руководства в ущерб самоуправлению трудовых коллективов. Культивировавшаяся десятки лет уравнительность в распределении привела к девальвации высококвалифицированного труда.

Лишенная научного обоснования оценка качества нормирования труда, пересмотры действующих норм и расценок сдерживали рост выработки у наиболее способной и квалифицированной части рабочих, ориентировали их на сокрытие возможностей и резервов, снижали интенсивность труда до уровня ниже общественно необходимой, вступали в противоречие с принципом от каждого — по способностям, каждому — по труду. В результате социально справедливый принцип равной платы за равный труд со временем трансформировался в свою противоположность: равный труд за равную плату.

С участием авторов проведен анализ фактических различий в уровне заработной платы слесарей механо-сборочных работ четвертого разряда. Была сопоставлена месячная зарплата за первое полугодие 1987 г. 926 слесарей 15 предприятий приборостроительного профиля, размещенных в разных районах страны. Минимальная заработная плата у этой группы рабочих оказалась 236 руб. в месяц, максимальная — 244. Разница, таким образом, не превышает 8 руб.,

или 3,3 % среднего уровня, что не соответствует различиям в потенциальных возможностях такой представительной группы слесарей. Месячный заработок указанной группы рабочих к тому же примерно в 2 раза превышает месячный оклад инженера. Это обусловлено тем, что наряду с внутри-профессиональной уравниловкой заработок слесарей из года в год возрастал, обгоняя зарплату инженеров вопреки действительным различиям в сложности и ответственности труда этих категорий работников. Главная причина — неудовлетворительное нормирование труда и прямая зависимость зарплаты сдельщиков от количественных показателей работы. В результате у рабочих сформировалось безразличное отношение к качественной стороне дела, а у инженерного состава — полное равнодушие к научно-техническому творчеству, к качественным показателям работы предприятия в целом.

В настоящее время предприятиям предоставлены реальные и достаточно широкие полномочия в вопросах поощрения работников за внедрение технически обоснованных норм труда, планомерное снижение трудоемкости продукции, пересмотр норм по инициативе рабочих. Работникам, непосредственно занятым нормированием труда, за достижение его высшего уровня разрешено устанавливать надбавки в размере до 50 % должностного оклада. Все это должно способствовать объективной оценке трудового вклада рабочих и специалистов в конечные результаты производства, повышению их трудовой активности.

Для оптимизации соотношения меры труда и меры распределения необходимо отказаться от сложившегося понимания общественно нормального уровня затрат труда как уровня, который достигается при средних организационно-технических условиях производства, средней интенсивности труда. Общественно-нормальным уровнем труда следует признать уровень, который соответствует наиболее полному использованию прогрессивной техники и технологии, рациональной организации производства и труда. Чтобы нормирование труда полнее отражало общественно необходимые затраты рабочего времени, в ценообразовании, планировании производства и организации труда необходимо повышать роль показателя проектной трудоемкости (предельный верхний уровень трудовых затрат, в который предприятие обязано уложиться в процессе освоения нового изделия). Достижение его должно обеспечиваться техническими возможностями, заложенными в проекте. Выход на проектную трудоемкость — важнейшая экономическая задача как организации-разработчика, так и предприятия, выпускающего новую

продукцию. Расчеты показывают, что, если бы в промышленности в нормативные сроки осваивались установленные проектами производственные мощности, это дало бы возможность за год дополнительно произвести продукции примерно на 15 млрд руб., почти на 1 % повысить производительность труда и на 2 % — фондоотдачу¹⁵.

Определение проектной трудоемкости и практическое ее достижение на предприятии создает необходимые организационно-экономические условия для выполнения нормой основной ее функции — меры труда. Обязанность предприятия добиваться достижения проектной трудоемкости побуждает его на деле совершенствовать нормирование труда. Для повышения качества нормирования труда необходимо создание единой методики оценки прогрессивности техпроцессов и проведения периодической их аттестации. Технологическая документация должна содержать все данные для установления технически обоснованных норм трудовых затрат. Имеющее место несоответствие технологии требованиям технического нормирования — характерный недостаток в деятельности многих технологических служб предприятий. Улучшение нормирования труда требует совершенствования организационных форм установления норм трудовых затрат. В настоящее время на большинстве предприятий действует централизованная система разработки карт техпроцессов и расчета норм трудовых затрат, предусматривающая выполнение указанных работ соответственно отделами главного технолога и организации труда и заработной платы. При этом разделение единого процесса (разработки технологии и расчета норм трудовых затрат) приводит к снижению ответственности технологических служб за конечные результаты их работы — уровень трудовых затрат и снижение трудоемкости выпускаемой продукции. Представляется целесообразной передача функций нормирования труда в основном производстве в технологические службы, которые наиболее полно могут оценить потенциальные возможности, заложенные в технике и технологии. Такая организация нормирования труда позволит работникам отделов организации труда и заработной платы сконцентрировать усилия на нормировании труда вспомогательных и временно оплачиваемых рабочих, специалистов и служащих.

Объективную оценку трудового вклада рабочих-сдельщиков затрудняет механизм организации оплаты труда: прямая зависимость величины расценки от нормы времени, автоматическое снижение заработка по мере уменьшения нормы времени или повышения нормы выработки. Этим обуславливается незаинтересованность рабочих в повышении на-

пряженности норм трудовых затрат. Единственная возможность оторвать норму от расценки — замена прямой сдельщины повременно-премиальной оплатой труда на основе нормированных заданий, устанавливаемых на базе технических обоснованных нормативов и норм. Такая система успешно применяется на «АвтоВАЗе», а также во многих фирмах зарубежных стран. Однако на отечественных предприятиях она широкого распространения не получила.

Развитие бригадной формы организации труда вызвало необходимость поиска надежных методов оценки личного трудового вклада в достижение конечного результата коллективного труда. Без такой оценки неизбежна уравнильность в распределении коллективного заработка, которая нередко приводила к снижению средней выработки рабочих до вступления в бригаду работавших более производительно.

Коэффициент трудового участия (КТУ) в качестве критерия оценки личного трудового вклада работника в конечные показатели деятельности бригады позволяет справедливо распределять коллективный заработок, достойно поощрять высокое качество работы, профессиональное мастерство, творческое отношение к делу. В 1987 г. на промышленных предприятиях УССР для распределения коллективного заработка КТУ применяли 178 тыс. бригад, или 64 % их общего числа¹⁶. Эффективность применения КТУ в качестве меры труда на ряде предприятий невысока. Нередки случаи установления КТУ мастером участка или бригадиром без учета мнения совета бригады. Иногда допускаются элементы субъективизма при построении шкалы показателей, повышающих и понижающих КТУ. Это проявляется, например, в том, что вводятся показатели, не связанные с процессом труда и трудовым вкладом работника: степень активности в общественной работе, нарушение общественного порядка за пределами предприятия и др. Бесполезна также чрезмерная дробность показателей, повышающих и понижающих КТУ. Это затрудняет учет трудового вклада и распыляет внимание работников, мешает им сосредоточиться на основных показателях.

По нашему мнению, для оценки трудового вклада рабочих следует ограничиться показателями, учитывающими количественную и качественную характеристику затраченного труда, вклад в использование рабочего времени, материальные ресурсы, передовой опыт, а также дисциплинированность рабочего (табл. 15).

Эффективность бригадной формы организации труда во многом зависит от качества инженерного обеспечения, а также от того, насколько инженерно-технические работники в этом экономически заинтересованы. Такую заинтересован-

ТАБЛИЦА 15. Показатели для корректировки базового коэффициента трудового участия рабочих *

Показатель	Степень проявления показателей		
	Незначительная	Заметная	Высокая
Превышение индивидуальной выработки, интенсивности, напряженности труда по сравнению со средним уровнем	+0,1	+0,3	+0,5
Превышение качества выполнения заданий по сравнению со средним уровнем	+0,2	+0,3	+0,4
Совмещение функций по смежным профессиям, работа на нескольких станках, замена отсутствующего члена бригады, помощь товарищам (превышение среднего уровня)	+0,1	+0,2	+0,3
Безаварийная эксплуатация оборудования, экономное расходование сырья, энергии, инструмента, культура рабочего места (превышение среднего уровня)	—	+0,1	+0,2
Постоянное стремление к освоению передовых методов труда, передача опыта молодым рабочим, наставничество, выступления с полезными инициативами при обсуждении дел бригады и участие в их реализации (превышение среднего уровня)	—	+0,1	+0,2
Снижение индивидуальной выработки, интенсивности, напряженности труда по сравнению со средним уровнем	—0,1	—0,3	—0,5
Брак в работе, простой и поломки оборудования, перачитное отношение к использованию инструмента, сырья и энергии, неудовлетворительная культура рабочего места	—0,2	—0,3	—0,4
Игнорирование указаний бригадира (звеньевского) по производственным вопросам	—0,3	—0,3	—0,3
Нарушения трудовой и технологической дисциплины, правил и норм техники безопасности, производственной санитарии и пожарной охраны	—0,2	—0,4	—0,6
Безынициативность в работе, уклонение от участия в решении дел бригады	—0,1	—0,2	—0,3

* Увеличение (+) или уменьшение (—) базового КТУ, в долях единицы.

ность можно обеспечить для мастеров, технологов и других инженерно-технических работников цехов и участков путем включения их в состав укрупненных производственных бригад. На промышленных предприятиях республики к началу 1987 г. в состав производственных бригад было включено около 24 тыс. мастеров и других ИТР (всего бригад было 278,9 тыс.). Нередки случаи, когда инженерно-технические работники выходят из состава бригад по разным причинам. Случаются и конфликтные ситуации на почве оценки трудового вклада инженерно-технических работников в конечные результаты деятельности бригад.

Одной из главных причин нестабильности положения инженерно-технического работника в бригаде является отсутствие на предприятиях четких методических положений о порядке учета трудового вклада мастера, технолога или другого специалиста в конечный результат труда бригады. Размеры фактического КТУ за отработанный месяц мастеру, технологу, другим ИТР, включенным в состав бригады, необходимо устанавливать с учетом качества выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей. Так, мастер обязан обеспечить выполнение плана на своем участке по всем доводимым показателям, эффективное использование оборудования и рабочего времени, не допускать травматизма, перерасхода материальных ресурсов и фонда заработной платы, поддерживать высокий уровень трудовой и производственной дисциплины. Если коэффициент трудового участия мастера будет поставлен в зависимость от выполнения указанных обязанностей (табл. 16), то усилия мастера и руководимой им бригады будут направлены на достижение конечного результата, совпадут и их материальные интересы. Аналогичным образом должны разрабатываться шкалы показателей, определяющих величину КТУ для технологов и других ИТР, включаемых в состав укрупненных комплексных бригад или подрядных участков.

Углубление внутрипроизводственного хозрасчета, все более широкое распространение принципов коллективного подяда на деятельность производственных бригад, участков и цехов вызвали необходимость поиска приемлемых методов оценки трудового вклада бригад в конечные результаты деятельности цеха. В основу оценки трудового вклада производственных бригад в конечные результаты работы цеха, по нашему мнению, следует положить уровень выполнения основных количественных и качественных показателей месячного плана: объем производства продукции в установленной номенклатуре, качество продукции, производительность труда, ритмичность производства. Успешное выполнение на-

ТАБЛИЦА 16. Показатели для корректировки базового коэффициента трудового участия мастера

Показатель	Изменение КТУ, в долях единицы
Выполнение плана производства по номенклатуре и качеству продукции	+0,5
Выполнение плана по производительности труда	+0,3
Отсутствие травматизма, простоев рабочих, поломок оборудования, нарушений трудовой и производственной дисциплины	+0,2
Невыполнение плана по номенклатуре продукции, по ее качественным характеристикам	-0,5
Невыполнение плана по производительности труда, перерасход заработной платы, материально-энергетических ресурсов	-0,3
Наличие простоев рабочих, поломок оборудования, нарушений трудовой и производственной дисциплины	-0,2
Травматизм рабочих из-за нарушения правил охраны труда и техники безопасности	-1,0

званных показателей каждой бригадой — залог хорошей работы коллектива цеха в целом. В отдельных случаях в число основных можно вводить показатели выполнения плана по себестоимости продукции, использования производственной мощности (оборудования) и другие при условии, что бригада может реально влиять на изменение этих показателей.

Уровень выполнения плановых заданий по нескольким разнородным показателям свести к одному обобщающему и оценить его количественно невозможно. Поэтому мы предлагаем оценивать трудовой вклад бригады по коэффициенту ($K_{ТВ}$), определяемому индексным методом по формуле:

$$K_{ТВ} = I_1 I_2 I_3,$$

где I_1 — индекс изменения показателя качества продукции по сравнению с планом; I_2 — индекс изменения показателя производительности труда по сравнению с планом; I_3 — индекс изменения показателя ритмичности выпуска продукции по сравнению с нормативом. Такой подход к оценке трудового вклада бригад основан на допущении, что для предприятия одинаково важны улучшение качества продукции, рост производительности труда и устойчивая ритмичная работа каждого подразделения. Если же в каком-либо из цехов возникнет необходимость усилить стимулирующее влияние премии на тот или иной показатель, то приведенную формулу можно трансформировать следующим образом:

$$K_{ТВ} = I_1 K_1 + I_2 K_2 + I_3 K_3,$$

где K_1, K_2, K_3 — поправочные коэффициенты, дифференцирующие значимость основных плановых показателей работы бригад. При этом необходимо соблюдать два условия: чтобы в пределах цеха при оценке трудового вклада для всех бригад применялся один и тот же метод; чтобы сумма поправочных коэффициентов равнялась единице. Например, принято решение, чтобы улучшить ритмичность производства — придать этому показателю значение на 50 % более высокое по сравнению с другими двумя показателями. В таком случае поправочные коэффициенты должны быть равны соответственно

$$K_1 = K_2 = \frac{1}{1+1+1,5} 1 = 0,285; K_3 = \frac{1}{1+1+1,5} 1,5 = 0,430.$$

Показатель выполнения плана по объему производства продукции в установленной номенклатуре вводить в формулу для определения $K_{ТВ}$ не следует, так как выполнение плана является главным условием начисления премии хотя бы в минимальном размере. Трудовой вклад общецехового персонала должен определяться аналогичным образом, но по показателям работы всего цеха. В целях большей заинтересованности коллективов бригад в выполнении общецеховых показателей целесообразно предусмотреть два условия: возможность перераспределения части работ между бригадами в течение месяца, если возникает опасность, что какой-то коллектив свое задание самостоятельно не сможет выполнить, а также образование резерва премиального фонда для поощрения бригад за выполнение общецеховых показателей плана. Этот резервный фонд, по нашему мнению, может достигать 25 % общей суммы цехового премиального фонда.

Если цех выполняет план по основным показателям, то премиальный фонд, включая и резервную часть, распределяется между бригадами и общецеховым персоналом пропорционально трудовому вкладу этих коллективов. За месяц, в котором цех с планом не справился, а часть бригад свои планы выполнила, резервный фонд премирования остается неприкосновенным; бригады, выполнившие планы, премируются в размерах, не превышающих установленный максимальный размер премии для данной отрасли, а общая сумма начисленных коллективам бригад премий не должна превышать 75 % цехового премиального фонда; бригады, не выполнившие планы, и общецеховой персонал премированию не подлежат. При выполнении плана цехом в бригадах, внесших наибольший трудовой вклад, размер премии может превышать предельный уровень, установленный для отрасли, за счет коллективов, работавших менее успешно.

Хорошо поставленный учет трудового вклада коллективов в конечные результаты деятельности цеха (предприятия) в сочетании с хозяйственными санкциями за нарушения обязательств перед смежными участками является важным фактором более полного сочетания личных, коллективных и общественных интересов, повышения творческой активности трудовых коллективов и эффективного ее использования в целях интенсификации производства и социального прогресса.