СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Выпуск 2

Издательство Томского университета
Томск - 1981

Социально-экономический механизм стимулирования труда /Отв.ред. А.П.Бычков.- Томск: Изд-во Томск.ун-та, 1981.- 10л.

Региональный сборник посвящен важному направлению в экономических исследованиях-механизму стимулирования труда и его совершенствованию на современном этапе. Вошедшие в его второй выпуск статьи отражают четыре направления: методологические проблемы труда, премирование как составную часть механизма стимулирования труда, механизм организации социалистического соревнования и совершенствование стимулирования его участников, премирование за создание новой техники и стимулирование ускоренной реализации результатов научно-исследовательского труда.

Сборник представляет интерес для научных и практических работников, занимающихся вопросами организации стимулирования труда.

Редакционная коллегия:

Докт.эконом.наук А.П.Бычков (отв.ред.), канд. эконом.наук Г.С.Бельская, В.А.Гага, Б.С.Бурыхин (зам.отв.ред.)

© Издательство Томского университета, 1981г.

РОЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ В УКРЕПЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И СОКРАЩЕНИИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

И.П.Поварич

На современном этапе управлять трудовыми коллективами становится все сложнее. Это вызвано тем, что по мере повышения общеобразовательного, профессионального уровня, материальных условий жизни работников, стирания грани между физическим и умственным трудом усиливается стремление к творческому труду, труду по интересам, приносящему радость и удовлетворение. Существенное влияние на усложнение этого процесса оказывает также возрастающая дефицитность трудовых ресурсов.

В этих условиях "заставить" человека выполнять свою работу хорошо, не нарушая производственного и трудового ритма, невозможно, если эта работа не соответствует его духовным запросам. И решить данную проблему однозначно нельзя, меры убеждения и воспитания необходимо разумно сочетать с экономическими, социально-психологическими и административными способами воздействия.

Опыт показывает, что хороших успехов в укреплении дисциплины труда и сокращении текучести кадров добиваются там, где обеспечено четкое взаимодействие усилий администрации, общественных организаций и всех членов коллектива. Именно крепкий, спаянный производственный коллектив, в котором отношения между людьми строятся на основе высокой требовательности и принципиальности, может успешно бороться с нарушителями трудовой дисциплины. Выступая с речью на ХУ съезде профсоюзов СССР, Л.И.Брежнев подчеркнул, что "хороший труд и достойное поведение в коллективе всегда получат признание и оценку, принесут уважение и благодарность товарищей по работе. И, точно также, каждый должен знать, что прогульщикам и лодырям, летунам и бракоделам не будет никакой поблажки и снисхождения, и ничто не укроет их от гнева товарищей".

Важную роль в укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров должно играть стимулирование. При этом стимулирование нами понимается как особый способ управления деятельностью работников, при котором поведение человека регулируется не прямым воздействием на него, а путем воздействия на условия его жизнеде-

ятельности, т.е. на внешние по отношению к личности обстоятельства, которые порождают определенные интересы и потребности. В этом случае работнику предоставляется возможность сознательного свободного выбора поступка (соблюдать - не соблюдать правила безопасности; нарушать - не нарушать трудовую дисциплину и т.д.) в соответствии с индивидуальным предпочтением. При этом не имеет никакого значения, выбирает ли человек способ своего поведения потому, что последнее ему более приятно, или же он вынужден осуществить данное действие, выбирая меньшее из зол.

Поэтому на предприятиях и в учреждениях должна быть создана такая обстановка, при которой нарушать трудовую дисциплину было бы просто "невыгодно" как в материальном, так и в моральном плане. Для решения этой задачи необходима четко разработанная система материально-денежных, материально-бытовых и моральных стимулов.

В качестве материально-денежных стимулов используется тарифная заработная плата, различные премиальные доплаты и денежные санкции. В решениях XXV съезда КПСС особо подчеркивается необходимость усиления роли оплаты труда в укреплении трудовой дисциплины и сокращен текучести кадров. Однако, как показывают исследования, в настоящее время тарифный заработок не содержит в себе достаточных стимулов для активизации трудовой деятельности работника, а тем более для укрепления трудовой дисциплины. Это объясняется тем, что действующе законодательство не позволяет снижать тарифные разряды и должностные оклады нарушителям трудовой дисциплины. Очевидно, является целесообразным внести соответствующие изменения в трудовое законодательство с тем, чтобы предприятия имели право снижать тарифную оплату труда до уровня минимальной заработной платы в стране. И с таким тарифом или должностным окладом работник должен проработать определенный срок.

На большинстве предприятий для профилактики нарушений трудовой и производственной дисциплины используется система "депремирования" Однако зачастую эта система имеет тот недостаток, что она описывается в слишком общих выражениях, без приведения подробного перечня нарушений дисциплины и конкретного размера снижения текущих премий, "тринадцатой зарплаты" или же выслуги лет за каждый вид нарушения. Как следствие этого в сознании работников нет четкого отражения иерархии различных видов нарушений дисциплины и степени возможного

наказания за их совершение. Это не способствует выработке установки на безусловное соблюдение дисциплины труда. Это ведет также к тому, что за один и тот же проступок разные работники наказываются в неодинаковой степени или же наоборот, за совершение различных по тяжести нарушений следует одинаковое наказание. Это серьезно подрывает воспитательное значение системы стимулирования.

При разработке перечня конкретных нарушений трудовой и производственной дисциплины необходимо соблюдать ряд требований, которые находят отражение в трудовом законодательстве. Так, перечни нарушений не должны дублировать условия премирования, при несоблюдении которых премия не начисляется. Например, если условием премирования является недопущение брака в работе, то такое упущение в работе нецелесообразно включать в перечень нарушений. Также неправомерным является введение в качестве основания депремирования факторов, характеризующих общие, а не индивидуальные результаты труда. За нарушения трудовой дисциплины должен отвечать конкретный виновник, а не коллектив в целом. Однако это положение не исключает случаев, когда передовые рабочие в целях укрепления дисциплины труда берут на себя обязательства отвечать за проступки каждого члена бригады, в том числе и в вопросах снижения размеров премии.

В настоящее время под воздействием научно-технического прогресса все шире применяются коллективные формы организации и системы оплаты труда. Коллективная материальная заинтересованность, возникающая в этих условиях, при умелом ее использовании является важным дисциплинирующим фактором. Для укрепления трудовой дисциплины и стабилизации кадров необходимо совершенствовать методы распределения коллективного заработка между отдельными членами бригады. На практике в подавляющем большинстве сейчас этот заработок распределяется на основе тарифных ставок и отработанного времени. Такой метод распределения имеет существенные недостатки. Он не позволяет учесть личный вклад работника в общие результаты работы коллектива, его отношения к выполнению трудовых обязанностей, факторы, характеризующие дисциплину труда. Более значительной стимулирующей силой является распределение коллективного заработка с использованием коэффициента трудового участия. Этот коэффициент обычно устанавливается советом бригады для каждого рабочего в зависимости от личной производительности труда, качества работы,

освоения передовых методов труда и от состояния трудовой и производственной дисциплины. Опыт показывает, что такой метод распределения коллективного заработка в комплексных бригадах является весьма существенным материальным стимулом для укрепления трудовой дисциплины и стабилизации кадров в первичных трудовых коллективах.

Существенное отрицательное влияние на результаты работы предприятий оказывает текучесть кадров как форма неорганизованного и нецелесообразного движения рабочей силы. Текучесть кадров на предприятии вызывается действием двух обстоятельств:

I) неудовлетворенностью предприятия данным работником;

2) неудовлетворенностью работника условиями деятельности на предприятии или условиями его личной жизни, связанными с работой на предприятии.

Нам кажется, что для сокращения текучести кадров в настоящее время в недостаточной степени используются материальные стимулы. Очень часто можно наблюдать такую картину, когда работник, уволенный по инициативе предприятия за нарушение трудовой дисциплины, поступая на другое предприятие имеет более высокую заработную плату, чем на предыдущем предприятии. С точки зрения стимулирования сокращение текучести кадров крайне необходимо, чтобы для работника, уволенного за неоднократные нарушения трудовой дисциплины, на новом месте в течение I-2 лет работы устанавливался коэффициент, понижающий тарифный заработок или должностной оклад на определенный процент. При этом, безусловно, должна теряться непрерывность стажа.

Для уменьшения числа уволенных по собственному желанию и укрепления трудовой дисциплины необходимо повысить роль "тринадцатой зарплаты", величина которой непосредственно связана со стажем работы на данном предприятии. Однако следует иметь в виду, что вознаграждение по итогам работы за год будет стимулировать укрепление трудовой дисциплины только в том случае, если оно будет занимать весьма высокий удельный вес в общем годовом заработке работника (до 20-30%). Пока же размеры "тринадцатой зарплаты" весьма скромны, поэтому и ее роль в решении данной проблемы низка.

Для увеличения размера годового вознаграждения, очевидно, следует средства, которые идут на повышение тарифных ставок и окладов, направлять в фонд "тринадцатой зарплаты". С этой же целью лучше было бы объединить в единую систему, стимулирующую закрепление

кадров на предприятии и усиление трудовой дисциплины и активности работников, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, назвав его вознаграждением за постоянную и безупречную работу на данном предприятии. При этом важно, чтобы в разработанном положении по данной системе были бы четко зафиксированы те показатели, достижение которых дает право на увеличение вознаграждения в определенных конкретных размерах, а также все возможные нарушения трудовой дисциплины с указанием соответствующих размеров снижения вознаграждения, вплоть до полного его лишения.

В современных условиях необходимо более эффективно использовать для укрепления трудовой дисциплины так называемые материально-бытовые стимулы. В основе этих стимулов лежат потребности, которые не могут быть удовлетворены с помощью денег либо принципиально, либо в силу дефицита предметов и явлений, удовлетворяющих эти потребности. К ним относятся: порядок распределения квартир, приобретение легковых автомобилей в личное пользование, право работать по совместительству, преимущества в выборе времени для очередного отпуска, получение мест в детских учреждениях и домах отдыха и т.д. Целесообразно также стимулировать работников временем, увеличивая или уменьшая длительность отпуска в зависимости от соблюдения трудовой дисциплины.

По мере развития общества непрерывно возрастает роль моральных стимулов. Моральные стимулы выражают потребность человека в уважении и самоуважении. Люди заинтересованы в том, чтобы их ценили, им дорого внимание окружающих.

Существенное значение в решении рассматриваемой проблемы имеет создание такой атмосферы в коллективе, которая постоянно позволяла бы иметь информацию и соответствующее общественное мнение о том, кто и как относится к выполнению своих трудовых обязанностей.

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть, что проблема укрепления трудовой дисциплины не может иметь однозначного решения. Она требует умелого использования различных методов стимулирования, не противопоставляя их друг другу, а дополняя и взаимно обогащая. Системы стимулирования должны применяться в комплексе с методами убеждения и воспитания с тем, чтобы каждый работник воспринимал дисциплину как осознанную необходимость.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ШАХТАХ КУЗБАССА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УГОЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

И.П.Поварич, Б.Г.Прошкин

На всех этапах развития нашей страны большое внимание уделялось и уделяется умелому использованию стимулов и рычагов управления социалистической экономикой. Особенно возрастает их значимость по мере увеличения объемов производства, усложнения производственных связей, возрастания дефицитности трудовых ресурсов и усиления динамичности развития народного хозяйства. В документах XXVI съезда КПСС неоднократно подчеркивалось, что для удовлетворения все возрастающих материальных и культурных потребностей трудящихся необходимо предусматривать более полное сочетание материальных и моральных стимулов, усиление их воздействия на повышение эффективности производства, рост производительности труда, улучшение качества продукции, экономное использование трудовых и материальных ресурсов.

В последние годы в литературе, посвященной управлению, все чаще высказывается мнение, что материальное стимулирование не следует сводить лишь к различным формам денежных выплат и санкций. "В условиях, когда некоторые товары или услуги дефицитны, денежное вознаграждение целесообразно дополнить гарантией на приобретение определенных товаров. Порядок продажи автомобилей, например, - пишет Г.Х.Попов, - мог быть гораздо теснее связан с результатами труда работника, чем теперь. То же самое следует сказать и о распределении квартир" [1].

---

1 Попов Г.Х. Эффективное управление. М.: Экономика, 1976, с.56.

Помимо того, предприятие может более эффективно использовать в качестве стимулов другие блага, которые в социалистическом обществе не могут быть приобретены за деньги в рамках законного поведения: преимущество в получении мест в детских учреждениях, справка для приобретения товаров в кредит, право работать по совместительству, преимущество в выборе времени для очередного отпуска и т.д.

Поэтому материальное стимулирование, ввиду различия в степени развитости и организационных форм и методов осуществления, целесообразно подразделять на экономическое стимулирование (все виды поощрений и наказаний в денежной форме) и не экономическое, которое можно назвать материально-бытовым. Потребности, лежащие в основе материально-бытовых стимулов, не могут быть удовлетворены с помощью денег либо принципиально, либо в силу дефицита предметов и явлений, удовлетворяющих эти потребности, когда само право на удовлетворение может быть использовано в качестве стимула.

Экономическое стимулирование основывается на действии экономического закона распределения материальных благ в зависимости от количества и качества затраченного труда. Распределение результатов труда при социализме должно осуществляться таким образом, чтобы оно стимулировало все новые достижения в труде и было направлено на повышение эффективности всего общественного производства. "Когда речь идет о распределении ..., - подчеркивал В.И. Ленин, - думать, что нужно распределить только справедливо, нельзя, а нужно думать, что это распределение есть метод, орудие, средство для повышения производства" [1].

Основной формой экономического стимулирования является заработная плата работников, организуемая с помощью тарифной системы. Стимулирующий характер тарифной системы проявляется прежде всего в том, что получение определенной тарифной ставки или оклада находится в прямой зависимости от участия в общественном

---

1 Ленин В.И. Полн.собр.соч., т.43, с.359.

труде,его сложности и производительности.
Кроме того, получение определенной тарифной ставки или оклада несет в себе довольно солидный моральный стимул, отражая ценность данного работника для общества. Однако, как показывает выполненный анализ, удельный вес тарифного и сдельного заработка в общей заработной плате невысок, а его величина недостаточно связана с итогами индивидуального труда. Так, на шахтах Кузбасса удельный вес тарифного и сдельного заработка в общей заработной плате колеблется в пределах от 42 до 75% у инженерно-технических работников и служащих.

Важнейшим средством экономического стимулирования является премирование, которое широко используется для усиления заинтересованности работников в улучшении результатов личного и коллективного труда и повышении его эффективности. Удельный вес различных видов премиальных доплат в общей заработной плате работников угольной промышленности весьма высок. Так, в 1975-1976 гг. на ряде шахт Кузбасса от достигал 35-50% общего заработка, а в отдельных случаях превышая 100% заработка по тарифным ставкам и окладам.

Первостепенное значение в премиальных системах занимает поощрение работников за текущие результаты их труда. К ним относятся системы премирования за увеличение объемов производства рост производительности труда, улучшение качества и снижение себестоимости выпускаемой продукции, ритмичность работы и другие. Основными элементами премиальных систем являются показатели, условия и размеры премирования.

Показатели и условия премирования работников различных структурных подразделений шахты должны быть тесно связаны с результатами их труда. Только при этом условии будет обеспечена материальная заинтересованность премируемых работников в повышении эффективности работы данного подразделения и шахты в целом. С этой точки зрения рассмотрим практику премирования за текущие результаты отдельных категорий работников угольных шахт Кузбасса.

В качестве показателей премирования для рабочих очистного забоя практически на всех шахтах принимается объем добычи угля в натуральном выражении. Однако и здесь имеются отдельные различия в периоде премирования за выполнение и перевыполнение планов. Так, на шахте "Октябрьская" производственного объединения "Кузбассуголь" рабочие очистного забоя премируются за выполнение и перевыполнение недельного плана добычи угля, на шахте "Зенковская" производственного объединения "Прокопьевскуголь" - за выполнение и перевыполнение месячного плана, а на шахте "Бутовская" производственного объединения "Кузбассуголь"- за выполнение недельного и перевыполнение месячного плана добычи угля. Следует отметить, что наиболее прогрессивным является показатель премирования на шахте "Бутовская", так как в этом случае рабочие одновременно заинтересованы в ритмичной работе участка (еженедельном выполнении плана) и успешном выполнении плана добычи угля в целом по участку за месяц.

В качестве показателя премирования для проходчиков в большинстве случаев принимаются выполнение и перевыполнение месячного плана проведения подготовительных выработок по трудоемкости в плановой стоимости. Условием премирования является выполнение месячного плана проведения подготовительных выработок в натуральном выражении.

Рабочим очистных и подготовительных забоев размеры премий за выполнение и перевыполнение плана устанавливаются в зависимости от соответствия плановых нагрузок действующим нормативам. Обычно применяются три группы премирования, последняя из которых зачастую подразделяется на две. При переходе от низшей группы к высшей возрастает размер премии за выполнение и за каждый процент перевыполнения плана добычи угля. Также для каждой группы устанавливается предельный размер премии.

Для горнорабочих очистного забоя практически не применяются никакие условия премирования, т.е. главным требованием является выполнение плана добычи угля. Это отрицательно сказывается на улучшении ряда технико-экономических показателей работы участ-

ка и шахты. Даже если на шахте для рабочих очистного забоя применяется помимо премирования за основные итоги работы поощрение за лучшие качества выпускаемой продукции или же за рост производительности труда, то при хорошей работе участка рабочие стремятся получить значительные размеры премий за выполнение и перевыполнение плана добычи угля и недостаточно стимулируются за улучшение других показателей работы. Поэтому целесообразным является увязка размеров получаемых премий за выполнение и перевыполнение основного показателя с улучшением или ухудшением других показателей работы. Например, на шахте "Бутовская" размеры премий в полном объеме выплачиваются только в случае выполнения плана производительности труда по бригаде. Если же план производительности труда не выполнен, то причитающиеся размеры премий уменьшаются на процент невыполнения плана производительности труда. Такая система поощрения заслуживает всяческого одобрения, так как план добычи угля стимулируется выполнять не любым путем, а при ограниченном количестве работающих.

Несколько иначе стимулируется повышение производительности труда на очистных работах на шахте "Распадская" производственного объединения "Южкузбассуголь". При выполнении плана производительности труда размеры премий за выполнение и перевыполнение плана увеличиваются, также возрастает предельный размер премий.

В данном случае при невыполнении плана производительности труда депремирование не производится, что в недостаточной степени стимулирует сокращение численности рабочих. В целом же такая система стимулирования положительно сказывается на росте производительности труда, но это влияние было бы еще сильнее, если бы невыполнение плана производительности труда по бригаде вело к определенному снижению размеров премий за выполнение плана добычи угля.

На ряде шахт бассейна горнорабочие очистного забоя и проходчики дополнительно премируются за выполнение задания по производительности труда по месячным результатам работы при

условии выполнения плана производства по бригаде. Обычно задание бригаде устанавливается с учетом выполнения норм выработки на уровне не менее 105%. Премия выплачивается за счет фонда заработной платы. В качестве примера в табл. I приведена дифференцированная шкала премирования горнорабочих очистного забоя и проходчиков за выполнение и перевыполнение задания по производительности труда, применяемая на шахте "Зенковская".

Опыт стимулирования роста производительности труда путем установления материального поощрения за выполнение задания по производительности труда показывает его высокую эффективность и заслуживает дальнейшего распространения.

Таблица I.

Дифференцированная шкала премирования горнорабочих шахты "Зенковская"

Группы премирования	Размеры премирования		
	за выполнение задания	за каждый % перевыполнения задания	Предельный размер премий
I	5	0,5	10
II	10	1,0	15
III	15	2,0	20

Одним из важнейших показателей, характеризующих эффективность угледобычи, является качество выдаваемой продукции. К сожалению, в настоящее время улучшение качества добываемого угля рабочими очистного забоя на многих шахтах бассейна не стимулируется. Однако на ряде шахт имеется положительный опыт поощрения рабочих очистного забоя за снижение зольности добываемого угля. Так, на шахтах "Киселевская", "Красный углекоп" производственного объединения "Прокопьевскуголь" размер премий за выполнение плана добычи угля увеличивается на 10%, при выполнении плана по зольности также увеличивается на 10-20% максималь-

ный размер премии.

Краткий анализ систем стимулирования рабочих основных профессий на шахтах Кузбасса показывает, что они по подбору основных показателей, за которые производится премирование, являются достаточно совершенными. Однако с точки зрения дальнейшего повышения эффективности премиальных систем необходимо более гибко и широко использовать условия премирования, в качестве которых целесообразно применять показатели качества выпускаемой продукции и производительности труда.

Несколько хуже обстоит дело со стимулированием труда рабочих, непосредственно не связанных с добычей угля. В идеальном случае каждая категория рабочих должна стимулироваться по показателю, на который в наибольшей степени она оказывает влияние. Однако существующая система премирования рабочих неосновных профессий на большинстве шахт мало отражает результаты выполняемой ими работы.

Эти рабочие премируются в основном за выполнение плана добычи угля по шахте. Только для отдельных категорий рабочих используются условия премирования, при невыполнении которых премия не выплачивается. Такое положение со стимулированием труда рабочих неосновных профессий снижает эффективность их труда. Однако на ряде шахт имеется и положительный опыт применения специфических показателей премирования для отдельных категорий рабочих. Так, на шахте "Бутовская" премирование рабочих, занятых на погрузке угля, производится за выполнение и перевыполнение месячного плана погрузки угля в железнодорожные вагоны. Дополнительно за снижение норм простоя вагонов (при условии выполнения плана погрузки) выплачивается премия в размере 10%. Очевидно, и для других категорий рабочих (рабочие участков ШТ, ВТБ, БВР, дегазация, мехцеха, АЕК) следует искать специфические показатели премирования, которые стимулировали бы улучшение показателей работы каждой группы работников.

Особенно актуальной эта проблема является для инженерно-технических работников, результаты труда которых можно учесть только косвенно, в частности через эффективность деятельности коллективов и подразделений. С помощью системы должностных окладов

эту эффективность учесть практически невозможно. Только премиальная система может поставить плату ИТР в зависимость от конкретных производственных достижений.

Наиболее детально и обоснованно система премирования этой категории работников Кузбасса разработана для основных участников (рабочих очистных и подготовительных выработок). В качестве показателя премирования для ИТР этих участков обычно принимаются выполнение и перевыполнение месячного плана производства в натуральном выражении или же плана хозяйственной деятельности в денежном выражении. В качестве условия премирования используются или один основной показатель, при невыполнении которого премия не выплачивается, или же несколько, один из которых основной, а остальные - дополнительные, при невыполнении которых премия снижается в определенных пределах. На отдельных шахтах условия премирования являются следующие показатели: один из вышеуказанных, себестоимость добычи угля, качество продукции, производительность труда. Подобные условия премирования применяются на шахте "Красный углекоп".

Весьма сложным вопросом является выбор основного показателя и условий премирования инженерно-технических работников не основных участков, цехов и служб шахт. Здесь нужна такая система поощрения, которая в наибольшей степени учитывала индивидуальный вклад работника, выполняющего определенные обязанности, в общие производственные показатели шахты или участка.

Однако в настоящее время практически все инженерно-технические работники не основных подразделений и аппарата управления премируются за выполнение и перевыполнение плана добычи угля в целом по шахте. В качестве условий премирования принимаются выполнение плана по прибыли и зольности. Очевидно, что влияние отдельных категорий инженерно-технических работников на выполнение вышеуказанных показателей различно, однако, данным положением о премировании они ставятся в одинаковые условия. Это ведет к тому, что ряд ИТР получают премиальные доплаты (а точнее, надбавки к заработной плате) в отрыве от результатов деятельности своих подразделений, что в значительной степени снижает эффективность премиальной системы. Неоднократное получение премии работником за результаты хозяйственной деятельности шахты, на которые он практически никакого влияния не оказал, успокаивает его, снижает его активность, убеждает в том, что можно и не очень стараться, так как премия все равно будет гарантирована. Все это говорит об актуальности критериев стимулирования ИТР различных подразделений угольных предприятий.

Пока в этом направлении делаются весьма робкие и осторожные шаги. Так, на шахте "Октябрьская" в качестве показателя премирования на хозрасчетных участках выступает выполнение плана хозяйственной деятельности. В зависимости от специфики участка или цеха выбираются соответствующие условия, при выполнении которых начисляется премия за выполнение и перевыполнение показателя премирования. Так, для участка внутришахтного транспорта в качестве условия для премирования принимается выполнение плана перевозки угля по шахте, для участка технологического комплекса - выполнение плана отгрузки угля по сортам и норм зольности отгруженного угля и т.д. Такая система стимулирования нацеливает инженерно-технических работников отдельных участков и цехов на улучшение деятельности именно тех коллективов, в которых они работают. В конечном итоге это способствует повышению эффективности угольного производства в целом по шахте. Именно в этом направлении и следует совершенствовать премиальные системы для ИТР различных подразделений шахт.

Весьма существенное внимание уделяется в премиальных системах стимулированию руководящих и инженерно-технических работников аппарата управления за повышение производительности труда и улучшение ритмичности работы предприятия. Так, на шахте "Бутовская" вышеуказанные работники премируются дополнительно за перевыполнение квартального плана производительности труда нарастающим итогом с начала года в размере 15% квартального должностного оклада, за выполнение установленного задания - 25%. Эта премия выплачивается при условии выполнения плана производства и прибыли. При невыполнении месячного плана по производительности труда размер причитающейся премии за выполнение и перевыполнение плана производства уменьшается на 25%.

Несколько по-другому депремируются за невыполнение плана производительности труда руководящие и инженерно-технические работники аппарата управления на шахте "Распадская". Здесь используется шкала депремирования в зависимости от степени невыполнения плана по производительности труда. Размер премии за выполнение и перевыполнение объема добычи угля снижается на 25,35 и 50% ; при невыполнении плана по производительности труда соответственно до 1, 1,1, 2,0 и более 2% . Систему депремирования за невыполнение плана производительности труда на шах-

ре "Распадская" следует признать более предпочтительной.

В качестве положительного примера стимулирования ритмичности работы шахты рассмотрим порядок выплаты премий руководящим и инженерно-техническим работникам аппарата управления в зависимости от изменения этого показателя на шахте "Октябрьская". При выполнении плана добычи угля в течение всех дней месяца размер премии за выполнение и перевыполнение плана производства этой категории работников увеличивается на 25%, при выполнении плана добычи в течение всех недель месяца - премия начисляется согласно положению без изменения, при невыполнении плана добычи угля в течение одной недели - премия уменьшается на 15%, в течение двух недель - на 30%, в течение трех недель-на 50%. На наш взгляд, на шахте "Октябрьская" применяется очень динамичная шкала стимулирования ритмичности добычи угля, которая может быть рекомендована для внедрения и на других шахтах бассейна.

Эту же шкалу можно рассматривать и как образец депремирования, так как здесь совершенно четко и определенно оговорены условия и размеры снижения премий при невыполнении определенных требований. К сожалению, такая определенность и четкость при депремировании работников-на шахтах Кузбасса большая редкость. В большинстве случаев в положениях о премировании дается перечень производственных упущений, за которые работник может быть лишен премии полностью или частично директором шахты по согласованию с месткомом. При этом совершенно не указывается, когда премии лишают полностью, а когда частично, если частично, то насколько будет снижен размер премиальных доплат. Такая неопределенность в премировании отрицательно сказывается на отношении к своим должностным обязанностям однажды "провинившихся" работников, поскольку нет четких критериев для определения их наказания.

Выполненный анализ материального отимулирования труда работников угольных шахт Кузбасса показывает, что роль и значение материальных стимулов возросла. Однако во многих случаях эффективность их использования не высока в связи с наличием ряда недостатков в организации их применения. Поэтому дальнейшее совершенствование их имеет весьма важное значение для повышения эффективности угледобычи.

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА ЭКОНОМИЮ МЕТАЛЛА В ЧУГУНОЛИТЕЙНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

А.И.Бабкин

В современных условиях хозяйствования резко возрастает значение такого фактора повышения эффективности производства, как экономия металла. Это связано с тем, что, во-первых, с каждым годом возрастают затраты на добычу руды, угля и других материалов, что вызвано ухудшением геолого-географических условий их добычи. Во-вторых, в экономике нашей страны сложился весьма напряженный баланс черных металлов. В-третьих, в связи со значительным ростом производительности общественного труда в производственных издержках все большую долю занимает овеществленный труд, и поэтому мероприятия, связанные с его экономией металла, имеют повышенную эффективность.

Главный потребитель металла - это машиностроение. От 30 до 90% веса продукции машиностроения составляют литые детали. Отсюда становится понятным, что наиболее крупные резервы экономии металла находятся в литейном производстве. Все резервы экономии металла в чугунолитейных цехах можно разделить по четырем основным направлениям:

1. Сокращение удельного расхода металлошихты на 1 т отливок.
2. Улучшение использования возвратных отходов.
3. Уменьшение массы отливок на изготовление деталей за счет повышения их геометрической точности и уменьшения толщины стенок.
4. Замена различных видов заготовок более экономичными чугунными отливками.

Важнейшим фактором, способствующим выявлению и использованию резервов экономии металла, является система материального стимулирования, действующая в объединении (предприятии). Анализ положений о премировании работников литейных цехов машиностроительных объединений Ленинграда показывает, что они обладают существенными недостатками. Основные недостатки - это отсутствие системного подхода при разработке и уравнительный характер премиальных систем. При построении системы материального стимулирования в литейных цехах часто не учитывается специфика этих цехов, что сказывается

на отсутствии фондообразующего показателя или показателей премирования за экономию металла или хотя бы вообще за материальные затраты. Ведь эти затраты составляют более половины себестоимости продукции литейных цехов. Особенно это заметно при сравнении с показателями премирования аналогичных цехов металлургических заводов (комбинатов). В то же время на машиностроительных предприятиях (объединениях)действует специальная система премирования за сбор, хранение и сдачу металлолома. В этой связи нередко возникают ситуации, когда внимание работников цеха направлено не на отыскание резервов экономии металла, а наоборот, стимулируется увеличение возвратных отходов. Огромные резервы экономии металла кроются в формовочном, стержневом, смесеприготовительном отделениях, но работники этих отделений не заинтересованы в том, чтобы вскрывать и использовать их. Это полностью относится и к работникам модельного отделения (цеха). Как показали исследования,рабочие чугунолитейных цехов получают премии по текущим результатам почти исключительно из фонда заработной платы, чаще всего в максимальном размере. Для получения максимального размера премии достаточно, как правило, выполнения объемных показателей, поэтому имеет место "уравниловка", отсутствие заинтересованности в улучшении показателей эффективности производства и, в частности, экономии металла. В то же время партия и правительство неоднократно отмечали необходимость повышения роли качественных показателей, построения гибкой, дифференцированной системы материального стимулирования, учитывающей специфику производства. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы" указывается: "Считать необходимым, чтобы производственные объединения (предприятия) направляли средства на премирование из фонда материального поощрения и фонда заработной платы прежде всего на поощрение за улучшение качественных показателей..." [1].

Положение о премировании работников предприятий можно подразделить на три вида премиальных положений: положение о премировании работников функциональных подразделений, положение о премировании ИТР и служащих цехов, положение о премировании рабочих. В функциональных подразделениях - отделе главного технолога, отделе главного

---

1. Правда , 1979, 29 июля.

металлурга и т.д., как правило, основными показателями премирования выступают показатели премирования всего объединения (предприятия), а показатели, учитывающие экономию металла, встречаются лишь в дополнительных условиях премирования. Среди двух-трех основных показателей и такого же количества дополнительных, а соответственно, и среди суммы премий, получаемых отделом, размер премии за экономию металла настолько мал, что практически теряет свое стимулирующее значение. Руководство, ИТР и служащие литейного цеха премируются обычно за выполнение основных технико-экономических показателей цеха, чаще всего количественных. При этом крайне редко учитывается специфика литейного цеха, что должно было бы отразиться на качественных показателях оценки и премирования коллектива. Наиболее распространенными показателями премирования, отражающими эффективность производства, являются себестоимость 1т отливок и производительность труда. Это синтетические показатели, в которых отражаются все аспекты деятельности коллектива цеха, но они не всегда адекватно отражают действительное положение дел. Особенно это относится к показателю себестоимости, так как почти всякое повышение качества работы требует повышенных трудозатрат, в первую очередь направленных на снижение металлоемкости отливок. Таким образом, премиальная система не стимулирует деятельность, направленную на экономию металла, и у этих категорий работников. Выплаты премий из фонда материального поощрения рабочим за текущие результаты чрезвычайно малы и по сравнению с размерами премий, выплачиваемых из фонда заработной платы, практически никакой роли не играют. Поэтому главный источник премий у рабочих - премии из фонда заработной платы. Изучение направлений и размеров выплат премий рабочим показывает, что основная сумма выплат осуществляется за выполнение объемных показателей выпуска и за показатель производительности труда, который нередко вычисляется на основе суммарного веса отливок. А эти показатели также не стимулируют снижения веса отливок. В этой связи в литейных цехах вводится специальная премиальная система за сбор, хранение и сдачу металлолома и некоторые другие, призванные в некоторой степени компенсировать недостатки основной премиальной системы.

Но эти положения касаются лишь некоторой части персонала, обычно не оказывающей влияния на использование основных резервов экономии. Заметные положительные результаты оказывает введение личных счетов

экономии. Но и эта форма стимулирования не решает большинства проблем. Как уже указывалось, главные резервы экономии металла имеются в формовочных и стержневых участках, работники которых за экономию металла практически не стимулируются.

Итак, анализ положения дел со стимулированием экономии металла показывает, что чугунолитейные цехи обладают значительными резервами экономии металла и что существующая система материального стимулирования не заинтересовывает работников в использовании этих резервов. Одной из главных причин этого является то, что резервы снижения металлоемкости отливок рассредоточены по всему технологическому циклу, а эффект от внедрения мероприятий по экономии металла проявляется, как правило, лишь на последующих стадиях (вплоть до механической обработки и эксплуатации), а не непосредственно в тех местах, где он закладывается. Премиальные положения, разделенные по иерархии управления технологическим процессом, практически "не улавливают" этого эффекта. Размеры премий за экономию металла "растворяются" среди выплат за другие показатели производственной деятельности. Подтверждением этому явился тот факт, что при обследовании планов оргтехмероприятий чугунолитейных цехов оказалось, что мероприятия, эффект от которых проявляется в снижении себестоимости 1т отливок (мероприятия I и 2-го направлений), успешно внедряются в производство. В то же самое время положение с мероприятиями 3 и 4-го направлений оказывается значительно хуже.

В связи с определенным дефицитом металла в стране, а также в связи с высокой эффективностью мероприятий по его экономии, на наш взгляд, необходимо резко усилить значение этого фактора повышения эффективности в литейных цехах. Для этого следует создать целевую программу по экономии металла в литейных цехах, которая может стать в дальнейшем элементом более широкой программы по экономии металла в масштабах всего объединения (предприятия) наряду с другими направлениями повышения эффективности производства, например, комплексной системой управления качеством продукции. Главной задачей программы должно быть организационное объединение всех иерархических уровней с целью координации работы всех стадий изготовления отливок: от конструкторской и технологической подго-

товки до обрубного и галтовочного участка. Важнейшим элементом этой программы явится перестроенная система материального стимулирования.

Первоначальным этапом создания такой программы должно стать создание единого фонда материального поощрения (ЕФМП), в котором следует объединить все фонды материального поощрения, предназначенные для премирования работников за текущие результаты производственной деятельности. Это позволит устранить в известной мере бессистемный и противоречивый характер существующей ныне премиальной системы, сконцентрировать ее ресурсы на выплате премий по более узкому кругу показателей, что в свою очередь, позволит значительно усилить стимулирование выполнения главных задач, стоящих перед коллективом. Это подтверждает опыт объединений, в которых уже создан ЕФМП (например, НПО" Уралэлектротяжмаш"). В число фондообразующих показателей литейных цехов необходимо ввести показатель, отражающий эффект от мероприятий по экономии металла. Причем этот эффект должен учитывать и размеры снижения издержек производства, а при необходимости и капитальных вложений, в механических цехах за счет повышения геометрической точности отливок и качества их поверхности. Если в цехах не образуется цеховой фонд материального поощрения, то аналогичный показатель должен быть в числе показателей премирования. В целях повышения стимулирования работников функциональных подразделений необходимо усилить персонификацию ответственности, т.е. в отделах организовать курирование литейных цехов определенными лицами, премии которым должны самым непосредственным образом зависеть от успехов литейных цехов по экономии металла. Премиальная система для рабочих должна также предусматривать выплату премий за экономию металла с учетом эффекта в механических цехах. В первую очередь это относится к рабочим тех участков, которые непосредственно с металлом дела не имеют, но оказывают на его экономию значительное влияние: смесеприготовительных, формовочных, стержневых. Особо важное значение для успеха такой программы имеет точный учет эффекта от реализации мероприятий, последующее "улавливание" этого эффекта в фонде материального поощрения литейного цеха и, наконец, правильное

распределение этого фонда в зависимости от вклада каждого работника в реализацию мероприятий по экономии металла.

ПРОБЛЕМА ДОЛЕВОГО УЧАСТИЯ СУБЪЕКТОВ "ВНЕДРЕНИЯ" В ПРИСВОЕНИИ ЭФФЕКТА ОТ ПРАКТИЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ ДОСТИЖЕНИЙ

Л.И.Сафонова

Новая система планирования, финансирования и экономического стимулирования за создание, освоение и использование новой техники, внедрение которой было начато в 1969 году в электротехнической промышленности, создала наиболее благоприятные экономические условия в повышении научно-технического уровня производства и экономической эффективности научно-исследовательских работ. По аналогии с промышленными предприятиями этой системой предусматривалось создание в научно-исследовательских организациях электротехнической промышленности трех фондов экономического стимулирования. При этом материальное поощрение работников за создание и внедрение научно-технических достижений связывалось с фактическим экономическим эффектом, получаемым от применения результатов НИОКР и их научно-техническим уровнем.

В дальнейшем распространение хозрасчетных принципов на научно-исследовательскую деятельность имело место и в других отраслях (в тяжелом и транспортном машиностроении, химической промышленности). Положительное влияние эксперимента в этих отраслях проявилось в повышении экономического эффекта от использования результатов научных исследований и разработок, на увеличение количества вновь освоенных изделий, сокращение сроков освоения новшеств и т.д. Ежегодно процент прироста народнохозяйственного эффекта от внедрения мероприятий по новой технике составлял в последние годы в электротехнической промышленности свыше 20%, а в тяжелом машиностроении - около 5%. Доля продукции с государственным Знаком качества в общем объеме товарной продукции превышала общесоюзные показатели в электротехнической промышленности почти в 5 раз, в тяжелом и транс -

портном машиностроении - более чем в 2,5 раза[1].

Результаты этих экспериментов, обобщение накопленного опыта работы промышленных министерств в новых условиях нашли отражение в принятом в июле 1979 года постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы". Постановление, в частности, предусматривает "образовать в научно-исследовательских, проектно-конструкторских и технологических организациях фонд материального поощрения, фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и фонд развития организации". Далее, премирование работников промышленных предприятий (объединений), научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций за создание и внедрение новой техники ставится в зависимость "от суммарного экономического эффекта фактически полученного в народном хозяйстве от использования достижений науки и техники"[2].

В этой связи значительный интерес в системе экономического стимулирования ускоренного освоения научно-технических достижений приобретает решение проблемы долевого участия субъектов "внедрения" в распределении эффекта, получаемого от применения научно-технических достижений в производстве. Под субъектами "внедрения" мы имеем в виду, с одной стороны, научные учреждения, функция которых состоит в производстве научных знаний, воплощающихся в новых типах материалов, машин, оборудования, технологии и т.д. И, с другой стороны, промышленные предприятия (объединения), осваивающие их. Кроме того, этим субъектом может выступать хозрасчетная научно-техническая фирма, специализирующаяся на промышленном освоении достижений науки и техники.

Как нам представляется, при рассмотрении поставленной про-

---

[1] В.Покровский. Организационно-экономический эксперимент в сфере науки и техники. - "Вопросы экономики", 1979, № 9.

[2] Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июня 1979 года "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы". - Экономическая газета, 1979, № 32.

блемы следует, во-первых, решить, весь ли полученный эффект должен распределяться между его создателями, во-вторых, кто может претендовать на распределяемый эффект и, в-третьих, чем определяется мера участия в эффекте каждого из претендентов. Существующая практика дает нам следующее решение этих вопросов. Аналогично прибыли промышленных предприятий, интересующий нас эффект лишь частично идет в распределение между его непосредственными создателями. Существуют определенные проценты отчислений на премирование (а в электротехнической промышленности на образование поощрительных фондов) в зависимости от величины годового экономического эффекта.

Дальнейшее распределение средств, образуемых за счет отчислений от этого эффекта, производится в зависимости от объема, сложности и вида выполняемых работ. Так, на исследовательские и проектно-конструкторские работы приходится от 30 до 60% общей суммы отчислений, на технологические разработки и подготовку производства от 15 до 35%, на освоение производства и использование новой техники от 20 до 40%. Конкретный размер средств, причитающихся каждому из создателей за выполнение указанных видов работ, определяется в договорах, заключаемых между ними. Споры, возникающие, при заключении договоров в части распределения эффекта, решаются соответствующими вышестоящими организациями по подчиненности).

По нашему мнению, описываемая практика верно отражает современные тенденции научно-технического развития: органическое вхождение науки в процесс общественного воспроизводства, превращение научного труда в труд производительный. Отсюда и к создателям эффекта от использования научно-технического достижения относят как научно-исследовательские учреждения, разрабатывающие научную идею, так и промышленные предприятия, ее осваивающие. Но это не единственный подход. Довольно распространенным (особенно среди практиков) является мнение, что наука - это лишь духовная деятельность, не созидающая никакой стоимости; в таком случае вопрос о ее участии в эффекте вовсе отпадает.

Интересным для практики является вопрос о том, в течение какого срока могут идти отчисления научным учреждениям и промышленным предприятиям от годового эффекта, получаемого при использовании научно-технических новшеств. Так, в электротехнической

промышленности в начале эксперимента отчисления производились в течение двух лет с момента освоения серийного производства данной продукции (или выпуска опытно-промышленных образцов единичного исполнения), а также нового технологического процесса. В этом имелись свои положительные и текевые моменты. С одной стороны, небольшой срок побуждал как предприятия, так и НИИ быстрее осваивать новую продукцию, так как при большем ее объеме возрастали и отчисления. Но не всегда этот срок был достаточен для доведения нового изделия до серийного или массового производства. Так, например, в одном из местных СКБ (Томск), потребителями продукции которого являются заводы "Сибэлектромотор" (Томск), "Электродвигатель" (Могилев) и другие, на проведение исследования требовалось полтора - два года и примерно столько же на промышленную реализацию их результатов. Выходило зачастую так, что как только новое изделие начинало массово производиться, отчисления прекращались. Это обстоятельство явилось одной из причин того, что при переводе на новые условия хозяйствования сумма отчислений в фонд материального поощрения значительно сократилась. Если в 1968 году при работе по старой системе работникам СКБ было выплачено премий на сумму 45 тыс.руб., то в 1969 году фонд материального поощрения составил всего лишь 18 тыс. руб. В целом по электротехнической промышленности в первый год работы по новой системе (1969 г.) примерно в 20% организаций снизилась доля премий[1] .

Очевидно, сроки отчислений должны быть тщательно обоснованы и дифференцированы по отраслям и даже внутри их, иначе они не смогут выполнять возложенную на них функцию стимулирования быстрейшего внедрения научно-технических достижений. Дело в том, что длительные сроки приводят к завышенным отчислениям и не стимулируют напряженную работу по освоению научно-технических новшеств; слишком сжатые сроки, как это было в нашем примере также лишают НИИ и предприятия необходимого стимулирования.

С целью усиления заинтересованности научных учреждений и

---

[1] В.Покровский. Организационно-экономический эксперимент в сфере науки и техники. - Вопросы экономики, 1979, № 9.

промышленных предприятий во все более эффективной реализации достижений науки и техники с I/I-1971 года был установлен трехлетний срок отчислений (с момента начала внедрения). При этом отчисления в первом году стали производиться от экономии, рассчитанной по фактическому выпуску новых изделий; во втором году - от экономии по изделиям, составляющим разницу между объемом их производства по второму и первому году внедрения, и в третьем году - от экономии, рассчитанной по разнице между объемами третьего и второго года. Это практически не устраняло возможность того, что несмотря на увеличение сроков отчислений на один год сумма отчисляемых средств по сравнению с предшествующей системой не увеличивалась, а уменьшалась.

И, наконец, следующим важным шагом в развитии и совершенствовании системы экономического стимулирования научно-технического прогресса в электротехнической промышленности явилось введение с 1979 года нового порядка отчислений в фонды экономического стимулирования за создание и внедрение новых видов изделий высшей категории качества. По новой системе поощрительная надбавка к оптовой цене за экономическую эффективность продукции, соответствующей по своим параметрам и показателям лучшим отечественным и зарубежным образцам или превосходящей их, утверждается на срок до I года, а на продукцию особой сложности до 2 лет. Если в течение этого срока изделию присваивается государственный Знак качества, то действие поощрительной надбавки продлевается на срок действия Знака качества. При переаттестации продукции и сохранении права применять государственный Знак качества действие поощрительной надбавки соответственно продлевается.

Что касается дополнительной прибыли, фактически получаемой предприятиями Министерства электротехнической промышленности за счет этих надбавок, до 70 % ее направляется на образование фондов экономического стимулирования объединений, предприятий, научно-исследовательских и опытно-конструкторских организаций. При переаттестации продукции и сохранении государственного Знака качества процент этих отчислений сокращается до 35%.

Как нам представляется, изменение сроков и порядка отчислений в фонды экономического стимулирования от дополнительной при-

были, получаемой за счет поощрительных надбавок к оптовым ценам, должно оказать существенное воздействие на повышение материальной заинтересованности предприятий и организаций электротехнической промышленности в быстрейшем освоении новых изделий.

В порядке общего заключения следует отметить, что сами по себе сроки, в течение которых субъекты "внедрения" присваивают эффект, получаемый от производственного использования тех или иных результатов научно-исследовательской деятельности, не обеспечивают достаточных стимулов для эффективной реализации науки в производстве. Обоснованные сроки отчислений должны сочетаться с тщательно продуманной и проверенной системой отчислений: от какой экономии, в каком размере и в каком порядке НИИ и предприятия могут и должны получать отчисления. Основой для экономически обоснованного решения этих насущных задач должна послужить дальнейшая теоретическая разработка проблемы долевого участия промышленных предприятий и научных учреждений в эффекте, получаемом от практического использования научно-технических достижений, а также обобщение и анализ накопленного практического опыта в этой области.

К ВОПРОСУ О СТИМУЛИРОВАНИИ И ОЦЕНКЕ ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Н.А.Самойленко

В структуре общественного труда при социализме возрастает удельный вес работников, занятых высококвалифицированным трудом, частью которого является труд инженерно-технических работников.

В настоящее время в промышленности и строительстве инженерно-технические работники составляют более 13% численности промышленно-производственного персонала[1]. Поэтому эффективное использование труда миллионов инженеров и техников выдвигается в настоящее время на одно из первых мест среди проблем политической экономии и хозяйственной практики.

Многие исследователи отмечают низкую эффективность и производительность труда инженерно-технических работников: "... за последние 100 лет производительность труда в промышленности выросла в 15 раз, в сфере инженерно-управленческой деятельности - в два раза"[2]. А.И.Дакелин отмечает еще большее отставание производительности инженерно-технического труда. Он считает, что за последние 50-60 лет темпы роста производительности труда у работников управленческого аппарата промышленных предприятий возросли в 14 раз меньше по сравнению с ростом производительности труда в промышленном производстве[3].

Добиться значительного повышения эффективности труда инженерно-технических работников можно путем улучшения существующей системы стимулирования. Проблема стимулирования труда ИТР решается на трех уровнях: на уровне общества, на уровне производственного коллектива и на уровне личности. Главное в организации стимулирования труда инженерно-технических работников заключается в том, чтобы мероприятия по стимулированию труда ИТР были именно систе-

---

1 См.: Народное хозяйство СССР за 60 лет. М.: Статистика, 1977, с.181,455.

2 Мангутов И.С. Инженер. Социолого-экономический очерк. М.: Советская Россия, 1973, с.142.

3 Дакелин А.И. Совершенствование системы управления как фактор повышения эффективности промышленного производства. ЛГУ, 1974, с.124.

мой стимулирования, учитывающей интересы общества, коллектива, личности.

Система стимулирования труда инженерно-технических работников должна быть построена не только на стимулировании с помощью премиальных выплат. Важно, чтобы это действительно была система, чтобы стимулы взаимно дополняли друг друга, а не противодействовали своим стимулирующим воздействием каким-то формам стимулирования. В этом отношении важно даже не количество поощрений, а то, в какой форме подается это поощрение, то есть служит ли оно стимулом для работника.

Первичным звеном народного хозяйства является социалистическое предприятие (объединение). Именно здесь происходит непосредственное соединение рабочей силы со средствами производства. Поэтому проблема стимулирования должна решаться именно на предприятии.

На каждом предприятии есть свой коллектив, являющийся основной ячейкой нашего общества. В отраслях материального производства это производственные коллективы предприятий (объединений) промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи.

Так как инженерно-технические работники это работники, в основном занятые на предприятиях сферы материального производства, решение проблемы стимулирования их труда касается именно этих предприятий и их производственных коллективов.

Советские психологи Г.А.Фортунатов, А.В.Петровский, Д.А.Кикнадзе, В.И.Колбановский и другие считают, что в основе побуждений человека к деятельности, в том числе и трудовой, лежат его потребности.

Структура потребности, данная К.Марксом, включает в себя физические, интеллектуальные и социальные потребности[1]. Но воздействуют потребности на активность личности и коллектива не непосредственно, так как интересы производны от потребности. "При всей значимости интересов, - отмечает Б.И.Сюсюкалов, - они производны от потребностей и обладают определенным значением как раз потому, что основаны на потребностях. Интересы - результат осознания потребностей, стремление к их удовлетворению"[2]. Поэтому и рассмат-

---

1 Маркс К., Энгельс Ф. Соч.,т.23,с.243-244.

2 Сюсюкалов Б.И. Социалистическое общество: проблемы диалектики развития. М.: Мысль, 1973, с.138.

ривать структуру потребностей и интересов коллектива и личности необходимо в совокупности.

Значит, структура интересов, как и структура потребностей, включает в себя физические, интеллектуальные и социальные интересы. По уровню это интересы общества, коллектива и личности.

Ведущими при социализме являются общенародные интересы, но преломляются они через интересы коллектива и личности. Поэтому организация эффективной системы стимулирования ИТР на социалистическом предприятии предполагает изучение потребностей и интересов коллектива и личности.

Исходя из структуры потребностей, личную заинтересованность условно можно представить в виде трех основных компонентов: материального интереса, творческо-познавательного интереса и морального интереса. От уровня их удовлетворения во многом зависит отношение работника к труду.

Структура интересов при социализме отражает специфику наших производственных отношений. "Экономические отношения каждого данного общества, - пишет Ф.Энгельс, - проявляются прежде всего как интересы"[I].

Экономические интересы, проходя через сознание людей, становятся стимулами и мотивами их трудовой деятельности. Степень удовлетворения потребностей инженерно-технических работников зависит от общей эффективности совокупного труда общества, кроме этого она прямо зависит от количества и качества труда каждого ИТР и трудового коллектива, в котором он работает.

То есть труд на общество при социализме одновременно является трудом на себя, а увязка интересов общества, коллектива и личности происходит именно на предприятии.

Важнейшим средством увязки общественного и личного интереса является заработная плата. Заработная плата при социализме выполняет троякую нагрузку. Она является формой распределения по труду, является стимулом активности работников и общественной оценкой их труда. Г.А.Оганян формулирует роль и значение заработной платы при социализме следующим образом: "... заработная плата - не только форма распределения предметов и услуг, она также благодаря этому

I Маркс К., Энгельс Ф. Соч.,т.18, с.271.

является средством возбуждения трудовой активности, но главная ее задача - реализация экономического закона распределения по труду, оплата в соответствии о количеством вложенного работником труда, ибо зарплата - это общественная оценка трудового вклада работника"[1].

Заработная плата и для инженерно-технических работников остается основной формой материального стимулирования их труда. Как отмечает Л.Э.Кунельский, "в целях улучшения использования труда инженерно-технических работников необходим комплекс мероприятий... Существенное значение при этом имеет возрастание материальной заинтересованности инженерно-технических работников, повышение стимулирующей роли оплаты по должностным окладам и поощрительных выплат"[2].

С целью анализа состояния системы стимулирования труда ИТР был проведен ряд исследований[3]. Результаты исследований свидетельствуют о том, что существующая система стимулирования труда инженерно-технических работников недостаточно эффективна. Мы сопоставили ориентации инженерно-технических работников двух однотипных предприятий. Выяснилось, что около 40% опрошенных ИТР ориентированы на должности с повышенной заработной платой, либо просто на повышение оклада на той же должности - 38% опрошенных ИТР. Иначе говоря, у 78% опрошенных ИТР в их производственной деятельности преобладают ориентации, связанные с материальным интересом, а основной формой удовлетворения его и для ИТР является заработная плата.

По данным статистической отчетности, величина оклада, просчитанная на одного "условного" ИТР, практически одинакова на обоих предприятиях. Удовлетворенность же величиной зарплаты разная. НА КЖБМК - 46% опрошенных ИТР неудовлетворены ею, это на 17% выше, чем на первом. Причем больше не удовлетворены ИТР.

---

1 Оганян Г.А. Распределительные отношения в непроизводственной сфере. Киев: Наукова думка, 1974, с.41.

2 Кунельский Л.Э. Социально-экономические проблемы заработной платы. М.: Экономика, 1972, с.223.

3 В 1974 году автор проводил исследование по стимулированию труда ИТР на предприятиях треста "Железобетон" Главкрасноярскстроя. Одно из них Коркинский комбинат железобетонных конструкций (КЖБМК).

КЖБМК, где среднегодовая зарплата выше.

Годовая выплата премий, приходящаяся на одного "условного" работника, значительно выше на втором-680 рублей в год против 487 рублей у ИТР КЖБМК. Удовлетворенность же порядком премирования ниже у тех же ИТР. Получается, что удовлетворенность окладом и премией не зависит от их величины. С целью уточнения этого положения были просчитаны связи по ответам на вопрос о величине зарплаты и удовлетворенностью ею. Результаты расчета показали, что при зарплате от 121 рубля до 140 руб. - 44% опрошенных ИТР не удовлетворены величиной, при заработке от 161 до 180 руб. - 50% неудовлетворенных, а при заработке свыше 200 руб. - 32% опрошенных ИТР не удовлетворены ее величиной.

Четкой зависимости между величиной зарплаты и удовлетворенностью ею не прослеживается. Тогда в чем же дело? Данные опроса свидетельствуют, что сами инженерно-технические работники среди недостатков существующей системы оплаты и премирования труда ИТР выделяют "необъективность оценки результатов их труда". А в силу того, что существующая система оценки результатов труда необъективна, то и форму выражения оценки - зарплату ИТР - также считают необъективной.

Поэтому одним из направлений совершенствования существующей системы оплаты и стимулирования труда ИТР является разработка эффективной системы оценки индивидуального трудового вклада инженерно-технических работников, которая предусматривала бы применение одинаковых показателей оценки труда ко всем ИТР, занятым аналогичным трудом. Это позволит добиться соответствия объема трудовых усилий инженерно-технического работника и формы его выражения - заработной платы. Исследование показало, что на предприятиях основную часть зарплаты практически не связывают с результатами труда, то есть устанавливается средняя величина в пределах "вилки" оклада у ИТР. И устанавливается она постоянно на все время, а не на определенный период времени, что является более правильным.

Совершенно не учитывается индивидуальный трудовой вклад ИТР и при распределении переменной части заработной платы - премии. Это осуществляется в зависимости от величины оклада, что опять-таки подтверждает вывод о значении оценки индивидуального трудового вклада ИТР в проблеме стимулирования их труда.

Практика промышленных предприятий свидетельствует о том, что уже используется ряд методик и систем оценки труда ИТР. Это система львовских предприятий, саратовская, рижская и другие, в основе которых лежит метод коэффициентов, балльная система оценки качества труда, нормы времени и аналитический метод.

Коэффициентный метод оценки качества труда характерен для львовской системы. Недостатком этой системы является не совсем верная направленность воздействий на работника. За единицу в этой системе принята максимальная величина коэффициента, которую может получить инженерно-технический работник, а за нарушения работник наказывается снижением коэффициента на какие-то его доли. Получается, что работника наказывают, а главным в системе стимулирования ИТР должно быть не наказание, а поощрение.

Недостатком системы, используемой для оценки нормы времени, является ее односторонность, где оценивается сам инженерно-технический работник, а не его деятельность и результаты.

Наиболее перспективным является аналитический метод, предложенный Челябинским политехническим институтом. Метод, направленный на оценку результатов труда ИТР.

Дело не в том, учитывать ли критерии и их факторы оценки в баллах, нормах времени или коэффициентах. Выбор показателей зависит от целей, задач оценки труда ИТР и возможностей предприятия. Например, коэффициентный метод наиболее точен, но трудоемкий, и его правильнее использовать там, где действует АСУ.

Главное в оценке труда ИТР - выбор критериев и факторов оценки различных групп ИТР. Л.И.Меньшиков относит к критериям оценки ИТР идейно-политические качества; профессиональную компетентность; творческую активность, полноту, оперативность и качество выполнения должностных обязанностей; трудовую дисциплинированность; общественную активность; психологическую совместимость работника[1].

Структура критериев должна состоять из двух частей: критериев, оценивающих работника, и критериев, оценивающих его деятельность. Каждый из критериев конкретизируется группой факторов. Например, творческую активность работника характеризуют такие факторы: научная

---

1 Меньшиков Л.И. Деловая оценка работников в сфере управления. М.: Экономика, 1974, с.27

активность, внедрение передового опыта, публикации, лекционная пропаганда, рационализаторская работа, творчество в выполнении своих обязанностей.

Факторы имеют количественное выражение в баллах или коэффициентах. Суммарную величину баллов отдельного инженерно-технического работника нужно увязать с "вилкой" оклада на той или иной должности. Работник, получивший наибольшую сумму баллов, получает на год (два) максимальный оклад, а работник с минимальной суммой - минимальный оклад.

Общая сумма премии работников отдела должна зависеть от суммы баллов всех работников отдела, а уже внутри отдела распределяться с учетом баллов, набранных каждым инженерно-техническим работником.

С целью увязки форм материального и морального поощрения к сумме баллов каждого работника необходимо добавлять баллы за полученные моральные поощрения (в зависимости от значимости поощрений). За различные нарушения должно быть предусмотрено снижение суммы баллов.

Работники, набравшие наибольшее количество баллов, могут быть выдвинуты в резерв на повышение в должности, либо непосредственно на более высокую должность при наличии у работника соответствующих качеств.

Процедура оценки труда ИТР довольно-таки трудоемка, поэтому целесообразно проводить ее раз в год (два), увязав ее с системой АСУ "Кадры".

Но даже при наличии совершенной методики оценки и при адекватности вклада работника и зарплаты мы можем не получить необходимого результата. Для повышения эффективности системы стимулирования труда ИТР важно не только то, чтобы вознаграждение было справедливым, но и то, чтобы сами инженерно-технические работники оценивали его как справедливое. Для этого необходимо объяснить каждому работнику порядок расчета каждого показателя и организацию всей системы стимулирования, организовать соревнование между инженерно-техническими работниками.

Решение проблемы оценки труда ИТР позволит значительно поднять его эффективность, улучшить процесс подбора и расстановки кадров ИТР, организовать соревнование между ними и решить проблему стимулирования их труда.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ФУНКЦИЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Т.В.Копылова

В связи с применением неразрывности социальных и экономических критериев эффективности социалистического производства, в экономической литературе уделяется все большее внимание социально-экономическим аспектам в развитии экономических категорий, в частности, заработной платы. Основное социально-экономическое назначение заработной платы заключается в "...обеспечении неуклонного роста доходов трудящихся в тесной связи с улучшением производственных показателей работы"[1].

Речь здесь идет в основном об экономических границах заработной платы, то есть исследуется количественный аспект данной экономической формы. Предметом же нашего исследования является органическое единство экономических и социальных моментов в организации заработной платы в деле формирования коммунистического отношения к труду. Речь идет, стало быть, о внутреннем содержании заработной платы в ее уже определившихся экономических границах.

До последнего времени основное социально-экономическое назначение заработной платы представлялось как единственное. Надо заметить, что данное назначение носит более общеэкономический характер, чем специфически социалистический. Оно реализует лишь первую часть цели развития социалистического общества: повышение благосостояния трудящихся, которая является основным и необходимым условием для реализации процесса всестороннего развития каждого члена общества, наиболее специфически отражающего развитие социалистических производственных отношений. Представляется, что именно в реализации второй части основной цели развития общества заключается специфичность

1 Кунельский Л.Э. Социально-экономические проблемы заработной платы. М.:Экономика,1972,с.12; Еременко В.Д. Проблемы заработной платы в развитом социалистическом обществе. Волгоград: Нижне-Волжское книжное изд-во, 1973,с.16; Котелкин В.И. Заработная плата как категория при социализме и ее социально-экономические функции.-Вестник ЛГУ. Серия экономика,философия,право, 1977, №5, вып.1,с.10; Дворжак И. (ЧССР). Основные направления реализации социалистического принципа распределения по труду.-Изв.АН СССР, Серия экономич., 1976, № 4, с.72.

социально-экономической задачи, стоящей в целом перед распределением, и, в частности, перед заработной платой. Специфика заработной платы может быть представлена в двух аспектах: как особенность данной категории по отношению к другим видам доходов и специфичность ее как категория социалистической системы производственных отношений в сравнении с капиталистической.

Нас интересует второй аспект ее исследования, который как раз и проявляется в способности заработной платы реализовать вторую часть основной цели развития общественного производства на данном периоде его развития. Сущностью же, основой всестороннего развития личности является ее проявление в труде, отношение ее к труду как процессу созидания. Наиболее общую направленность распределения по труду в плане совершенствования отношения к труду выразил Е.И.Капустин. "Распределение по труду, - пишет он, - воспитывает у трудящихся понимание объективной невозможности существовать в социалистическом обществе не трудясь ... понимание всеобщности труда"[1]. Как отмечает А.Мелих, "использование заработной платы в целях совершенствования социалистических производственных отношений - основной аспект социальной функции заработной платы", и, как полагает автор, "обнаруживается в следующих ее проявлениях:... для изменения квалификационной структуры трудящихся, развития и лучшего использования их способностей ... как мера общественного признания; как форма, определяющая справедливость соотношения трудового вклада и заработной платы; как форма, воспитывающая и побуждающая работников к сотрудничеству и взаимопомощи в процессе труда"[2]. Не указывая прямо на социальную роль заработной платы, но, судя по всему, исходя из нее при формировании производственных отношений, Э.А.Лутохина так раскрывает содержание социальной функции заработной платы. Во-первых, заработная плата через воспитание интереса к труду "способствует превращению труда в потребность", во-вторых, играет определенную роль в развитии интереса к творчеству, в-третьих, она - средство развития коллективизма, в-четвертых, средство воспитания социальных способностей членов общества, связанного с качеством труда, в -пятых, выражает морально-престижную функцию[3].

---

1 Капустин Е.И. Социалистический образ жизни. М.: Мысль, 1978, с.203.
2 Мелих А. Социальная функция заработной платы.- В сб.: Оплата труда при социализме. Вопросы теории и практики. М.: Экономика, 1977, с.77.
3 См.: Лутохина Э.А. Заработная плата: закономерности и проблемы формирования. Минск: Наука и техника, 1978, с.59-62.

На взаимосвязь распределения с социалистическим образом жизни указывает В.Т.Рязанов, отмечая, что формирование социалистического образа жизни основывается на социально-экономической функции распределения и что одним из критериев социально-экономического содержания распределения по труду является совершенствование распределения в интересах улучшения производственной деятельности[1]. Прямо указывает на стимулы как социальные факторы формирования коммунистического отношения к труду В.Н.Семеньков[2]. Отмечая рост благосостояния трудящихся как основное социальное назначение заработной платы, В.Д. Еременко отмечает и такие ее функции, как "содействие развитию и укреплению в коллективе атмосферы творчества и трудового соперничества", а также "воспитание коммунистического отношения к труду, всестороннее развитие индивидуальных способностей работника"[3].

Признание у заработной платы наличия социальной функции как отдельной, самостоятельной находится на стадии обсуждения. Характеризуя социальную функцию заработной платы, авторы по-разному подходят к ней с точки зрения выделения ее в особую. Например, Э.А.Лутохина, считая социальную функцию заработной платы самостоятельной, тем не менее тут же отмечает, что "...это даже не одна, а несколько функций, но поскольку все они имеют общее отличие от функций экономических (так как объединены социальной направленностью), их можно рассматривать в целом как соци льную функцию"[4]. К подобному заключению приходит А.Мелих. Он пишет, что "... все функции заработной платы не только социально обусловлены, но и отчасти включают в себя те социальные аспекты, которые должны стать содержанием социальной функции"[5]. Наиболее определенное мнение по данному вопросу выражено В.Н.Семеньковым. "Заработная плата,-считает он, - во всех ее формах и элементах, принципах организации, источниках и показателях начисления выполняет огромную политическую и воспитательную функцию, роль регулятора социального поведения работников"[6]. Также В.Д.Еременко счита-

---

1 Рязанов В.Т. Социально-экономическая эффективность распределения по труду.-В сб.:Проблемы развития хозяйственного расчета и материальное стимулирование на современном этапе. Л.:Изд-во ЛГУ, 1978,с.173.

2 Семеньков В.Н. Производственный коллектив: труд, среда, воспитание. Минск,1975,с.117.

3 Еременко В.Д. Проблемы заработной платы в развитом социалистическом обществе. Волгоград: Н-Волжское кн.изд-во, 1973,с.32.

4 Лутохина Э.А. Заработная плата: закономерности и проблемы формирования. Минск: Наука и техника, 1978, с.80.

5 Мелих А. Социальная функция заработной платы.-В сб.: Оплата труда при социализме. Вопросы теории и практики. М.:Экономика,1977,с.77.

6 Семеньков В.Н. Производственный коллектив: труд, среда, воспитание. Минск,1975, с.117.

ет, что "... в развитом социализме заработная плата одновременно (разрядка моя - Т.К.) выполняет две основные функции - социальную и экономическую"[1].

В экономической литературе вопрос о функциях заработной платы не решен ни в количественном, ни в качественном аспектах. К функциям, получившим признание большинства авторов, можно отнести такие, как стимулирующая и функция воспроизводства рабочей силы. Поскольку экономическое развитие всегда социально направлено, было бы более правильно говорить не о появлении новой функции заработной платы - социальной , а о социальной направленности присущих ей экономических функций, безотносительно к тому, какие и сколько экономических функций имеет заработная плата.

Нам представляется, что не социальные, а экономические функции объединены социальной направленностью. Каждая экономическая функция несет в себе социальную нагрузку, что необходимо учитывать в процессе планового формирования и тарификации трудового процесса, определяющих распределение. Социальная направленность экономических функций заработной платы будет тем более соответствовать действию основного экономического закона, чем глубже будут познаны обществом материальные и духовные потребности, интересы и стимулы как категории совершенствования производственных отношений, определяющие и влияющие на отношение работников к труду.

Сущность заработной платы отражает сущность существующих производственных отношений. Производственные отношения, развиваясь, модифицируют развитие экономических законов, а следовательно, и экономических форм их выражения, привнося в последние новые элементы. Так как заработная плата выражает свою сущность в определенных функциях, они также не могут не изменяться. Следовательно, для того, чтобы общество могло сознательно совершенствовать систему производственных отношений, необходимо не только познание собственно стимулов, но и их функций, через которые последние реализуются. Определенным образом организуя их, общество может формировать соответствующее основной цели социально-экономическое воздействие заработной платы на отношение работника к труду.

---

1 Еременко В.Д. Проблемы заработной платы в развитом социалистическом обществе. Волгоград: Н-Волжское кн.изд-во, 1973, с.10.

Поскольку организация заработной платы сводится к организации ее функций, то, например, стимулирующая функция может быть построена так, что один и тот же интерес работника, допустим в большем выпуске продукции, может иметь как негативные, так и позитивные социальные последствия. Последние выражаются в мотивах производственной деятельности работника, а значит, в формировании такого его экономического характера, который бы соответствовал или противоречил основной цели социалистического общества.

Сама по себе зависимость заработной платы от количества и качества труда, связанная с действием на стадии социализма закона распределения по труду, не может автоматически формировать у работника коммунистические черты в отношении к труду. Чтобы эта зависимость могла выполнять данное назначение, необходима определенная организация заработной платы, рассчитанная на социально-экономические последствия, связанные с действием основного экономического закона.

Правильная организация заработной платы, а именно такая, в которой было бы заложено материальное поощрение творческого отношения к труду, проявляющегося в хорошей организации труда и т.д., служит возникновению интереса, а затем и потребности в труде. Она способствует развитию личности, возвышению ее духовных потребностей, дает возможность расширять свои творческие потенции, представляет собой общественное признание творческого отношения к труду и приносит работнику моральное удовлетворение. Социально-экономическая специфика заработной платы проявляется в коренном отличии направленности ее функций при социализме и капитализме. "Главные стимулы роста производства, развития производительных сил, - отмечает В.Н.Черковец, - заключены в специфических моментах данного типа производственных отношений, моментах, неизвестных предшествующей истории"[1].

Специфика заработной платы как объекта изучения политической экономией заключается в ее социально-экономической нагрузке, определяемой специфической, то есть отличной от эксплуататорских обществ, сущностью производственных отношений. Если мы возьмем капиталистический и социалистический экономический строй, то опосредствующей процесс труда и потребления экономической формой здесь будет зара-

1 Черковец В.Н. Единство предмета и метода политической экономии и некоторые особенности исследования социализма.- Экономические науки, 1978, № 6, с.24.

ботная плата. И в том и в другом строе данная категория является формой необходимого продукта и, как таковая, является материальным стимулом улучшения потребления работника. В связи с этим и в организации заработной платы имеются общие для этих формаций элементы, направленные на рост производительности труда.

В этом плане она рассматривается во взаимосвязи с содержанием труда и отчасти раскрывает специфику социалистических производственных отношений в их связи с производительными силами, но не выражает реализации всей цели развития социализма. Само содержание функций включает в себя социалистическую характеристику, выражающуюся в критериях эффективности производства, которые, в свою очередь, определяются основным экономическим законом данного строя и вытекающей из него целью. В.И.Ленин отмечал органическую связь социальных задач становления общества с его главной целью[1]. Отсюда значимость социально-экономической направленности заработной платы, особенно на современном этапе, заключается в том, что она отражает и способствует развитию не только производительных сил, но и объективных производственных отношений. И более того, все больше призвана участвовать в их формировании в направлении, соответствующем цели развития социализма. Социальное значение ее экономических функций состоит, стало быть, в том, что она определенными элементами своей организации определяет не только деятельность трудящегося по производству потребительных благ, но и их активность по преобразованию общественной формы этой деятельности. В частности, по формированию коммунистического отношения к труду, которое является основным составляющим элементом социалистического образа жизни.

Как основной "представитель" такого стимулирования, заработная плата является категорией, в которой заключены элементы будущего данного строя, материальные предпосылки которого, назревая, ставят перед организацией заработной платы определенные задачи. Следовательно, встает проблема определения качественно новых элементов ее реализации.

Существенные изменения, которые происходят в системе производственных отношений, с необходимостью требуя качественного изменения в организации заработной платы, определяют и необходимость его учета. Всякий учет проявляется в количественном измерении. Отсюда

1 Ленин В.И. Полн.собр.соч., т.6,с.204.

следует, что качественное изменение внутреннего содержания заработной платы должно быть одновременно и количественно выражено, то есть заработная плата должна содержать в себе количественную оценку качественного развития производственных отношений. Эта возникшая необходимость, в свою очередь, приводит к постановке вопроса, во-первых, о количественном измерении качественно новых элементов (факторов) заработной платы и, во-вторых, их включении в ее организацию.

До сих пор при организации заработной платы учитываются лишь годами сложившиеся и потому уже привычные факторы труда. Экономическая целесообразность и эффективность трудовой деятельности определяются степенью стимулирующего воздействия рядом таких факторов, как условия труда, масштаб работы, ее продолжительность, квалификация работника. Они, несомненно, составляют основу организации заработной платы на данном этапе развития системы производственных отношений и, в частности, отношения к труду. Не отрицая определяющего значения этих элементов организации заработной платы, надо заметить, что они, так сказать, "не работают" в достаточной степени в направлении развития коммунистического отношения к труду. А тем не менее такие факторы начисления заработной платы, как инициативность, творчество, способность организовать производство, способность совершенствовать и эффективно использовать применяемые средства производства, все более выдвигаются на передний план в связи с современными требованиями производства.

Из дополнительных, неустойчивых, переменных, неопробированных они, вслед за процессом "перемены местами" основных и производных отношений, превращаются в объективно необходимые.

Именно их учет в основной заработной плате наиболее соответствует уровню названных требований основного экономического закона, социалистического образа жизни. Основная роль в деле совершенствования механизма действия закона распределения по труду отводится подавляющим числом авторов системе премирования. Основная и гарантированная часть заработной платы остается в стороне от этого процесса. Справедливости ради надо отметить, что ведущая роль в организации заработной платы принадлежит тарифному нормированию, обрывующему основную заработную плату, которая составляет примерно 85% фонда

оплаты труда работников промышленности[1]. Обоснованность нормирования определяется требованиями сегодняшнего и будущего производства, и сама, в свою очередь, определяет степень совершенствования всего механизма осуществления закона распределения по труду. Вырисовывается следующее положение: объективные условия развития производительных сил и производственных отношений требуют вышеназванных изменений в организации основной заработной платы, а на практике они пока носят прикладной, дополнительный характер, выражаемый в премиальных начислениях. Было бы, конечно, упрощением недооценивать роль премий в более точном соответствии заработной платы количеству и качеству затраченного труда. Но следует отметить, что, если данное соответствие и дальше будет продолжаться только, так сказать, по "премиальному" пути, организация основной заработной платы грозит стать тормозом развития общественного производства формирования коммунистического отношения к труду. Организация заработной платы, построенная без учета объективных требований основного экономического закона на современном этапе, вызовет на практике и уже вызывает нездоровую "погоню" за премиальными начислениями. Организация тарифного нормирования должна реализовать общую направленность материального стимулирования по всестороннему развитию способностей и творческой активности трудящихся в труде.

По-видимому, наиболее приемлемым в этом направлении будет следующий путь: те перечисленные факторы отношения работника к труду, которые на сегодняшний день отмечаются премией, должны, по мере их апробирования и приобретения устойчивого и постоянного характера, входить в нормирование основной части заработной платы. Если есть возможность учитывать их в дополнительной оплате, следовательно, их возможно учитывать и в основной заработной плате. Этот процесс с необходимостью требует научно обоснованного подхода к начислению заработной платы применительно к каждому производству и к каждому работнику, что отвечает требованиям основного экономического закона.

---

1 Тарифные системы оплаты труда в промышленности стран - членов СЭВ. М., 1974, с. 40.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ В МЕХАНИЗМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Е.А.Бесперстова

Одной из наиболее актуальных проблем экономики зрелого социализма является повышение ее эффективности. Л.И.Брежнев подчеркивал, что "будущее нашей экономики - в повышении эффективности. Иного пути обеспечить успешное, динамичное развитие народного хозяйства нет"[1].

Большое значение для решения данной проблемы имеет постановление ЦК КПСС и СМ СССР "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы". Хозяйственный механизм представляет собой совокупность организационно-экономических и социально-экономических методов и инструментов, посредством которых выполняются взаимосвязанные функции, направленные на обеспечение непрерывного роста эффективности общественного производства. Хозяйственный механизм - это сложная система, состоящая из целого ряда взаимосвязанных и взаимозависимых подсистем. Одной из таких подсистем является механизм стимулирования труда. Важность постоянного совершенствования определяется тем, что только в процессе труда происходит соединение рабочей силы со средствами производства и создаются определенные потребительные стоимости. Следовательно, каждому способу производства присущ свой, специфический механизм стимулирования труда. Соответствие его способу производства выступает как своеобразная дополнительная сила общественного труда. Показателем совершенствования механизма стимулирования труда является неуклонный рост производительности труда. А так как этот показатель зависит от самых разнообразных факторов, то в конечном счете он характеризует нормальность функционирования всей системы хозяйственного механизма.

В десятой пятилетке намечено обеспечить за счет повышения производительности труда 85-90 процентов прироста производства национального дохода, примерно 90 процентов прироста промышленной продукции, весь прирост продукции сельского хозяйства, строительно-монтажных работ и не менее 95 процентов прироста объема перевозок на железнодорожном транспорте[2].

Намеченные рубежи в области роста производительности труда по-

---

[1] Брежнев Л.И. Великий Октябрь и прогресс человечества. М.:Политиздат, 1977, с.15.

[2] Материалы XXV съезда КПСС. М.: Политиздат, 1976, с.167.

казывают дальнейшее развитие как хозяйственного механизма в целом, так и механизма стимулирования труда. Особое значение приобретает проблема совершенствования механизма стимулирования труда в связи с постановлением ЦК КПСС и СМ СССР " Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы", где показатель производительности труда определен для предприятий и производственных объединений как фондообразующий.

Классики марксизма-ленинизма подчеркивали, что рост производительности труда определяется самыми разнообразными факторами, которые проявляются по-разному в различных общественно-экономических формациях. Характер проявления данных факторов определяется системой господствующих производственных отношений и, прежде всего, отношениями собственности на средства производства. Относительно факторов роста производительности К.Маркс писал, что "если оставить в стороне различия природных особенностей и приобретенных производственных навыков различных людей, то производительная сила труда должна зависеть главным образом:

I) от естественных условий труда, как-то: плодородие почвы, богатства рудников и т.д.;

2) от прогрессирующего совершенствования общественных сил труда, которое обусловливается производством в крупном масштабе, концентрацией капитала, комбинированием труда, разделением труда, машинами, усовершенствованием методов производства, использованием химических и других естественных факторов, сокращением времени и пространства с помощью средств связи и транспорта и всякими другими изобретениями, посредством которых наука заставляет силы природы служить труду и благодаря которым развивается общественный, или кооперативный, характер труда"[I] .

Эти факторы наиболее эффективно реализуются при совершенствовании организационно-экономических форм социалистического производства, а именно при создании производственных объединений.

Однако необходимо подчеркнуть, что "в процессе производства люди имеют дело не с отдельными, изолированными факторами, а с единой системой, с комплексом взаимосвязанных и взаимозависимых факторов производительности труда"[2] . Большое значение в этом комплексе име-

---

I Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т.I6, с.I28.

2 Производительность труда: факторы и резервы роста (социально-экономические проблемы). М.: Мысль , I97I, с.5.

от социально-экономические факторы.

К.Маркс писал, что "рабочий в действительности относится к общественному характеру своего труда, к его комбинации с трудом других ради общей цели, как к некоторой чуждой ему силе; условием осуществления этой комбинации является чуждая рабочему собственность, расточение которой нисколько не затрагивало бы интересов рабочего, если бы его не принуждали экономить ее. Совершенно иначе обстоит дело на фабриках, принадлежащих самим рабочим..."[1] .

Собственность на средства производства выступает как общественная форма развития производительных сил, которая может либо сдерживать это развитие, тормозить, либо открывать широкий простор для их роста и совершенствования. Общественная собственность на средства производства устраняет все социальные преграды на пути развития производительных сил и повышения эффективности производства. Она содержит в себе потенциальную возможность безграничного роста производства в интересах трудящихся. Хозяйственный механизм, опосредуя отношения между производительными силами и общественной собственностью на средства производства, реализует эту возможность.

Составляющей хозяйственного механизма является подсистема механизма стимулирования труда, которая включает в себя совокупность форм и методов, направленных на рост производительности труда.

В.И.Ленин писал, что "... социализм требует сознательного и массового движения вперед к высшей производительности труда по сравнению с капитализмом и на базе достигнутого капитализмом. Социализм должен по-своему, своими приемами - скажем конкретнее, советскими приемами, - осуществить это движение вперед"[2] . В своих многочисленных трудах, посвященных проблеме роста производительности труда как главного условия победы над капитализмом, В.И.Ленин указывал свойственные лишь социализму способы, а именно планомерная организация производства, развитие творческой инициативы масс, коммунистических форм труда, социалистическое соревнование и социалистическая дисциплина труда. Главным в совокупности социально-экономических факторов является качественно новое отношение к труду.

Социально-экономические факторы можно сгруппировать следующим образом:

I) факторы, действие которых обусловлено социалистической соб-

---

[1] Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т.25, ч.I, с.96-97.

[2] Ленин В.И. Полн.собр.соч., т.36, с.178.

ственностью на средства производства и проявляется через отношение к труду;

2) факторы, действие которых зависит от степени осуществления первой части основного принципа социализма "от каждого - по способностям...";

3) факторы, действие которых зависит от степени осуществления второй части основного принципа социализма "... каждому - по труду";

4) факторы, характеризующие воздействие надстройки на производительность труда[1].

Организация производственных объединений создает условия для наиболее полной реализации данных факторов. Достигается данное положение прежде всего расширением границ владения средствами производства при объединении предприятий, широким использованием хозяйственного расчета и стабильностью плановых заданий, зависимостью труда каждого от деятельности всего объединения в целом, а также развитием социалистического соревнования.

Особая сложность социально-экономических факторов состоит в том, что их очень сложно учесть количественно. На наш взгляд, влияние указанных факторов можно учесть косвенно : уменьшение текучести кадров, стремление работников коллектива к повышению культурно-технического уровня и квалификации, а также заводские рабочие династии, количество передовиков производства.

---

1 Производительность труда: факторы и резервы роста (социально-экономические проблемы). М.: Мысль , 1971, с.21-22.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ

Н.П.Веселкова

Научно-обоснованная разработка системы показателей оценки хозяйственной деятельности производственных объединений и предприятий имеет важное значение для создания эффективного механизма материального стимулирования труда.

По мере того, как социалистическая промышленность ставила и решала все более сложные производственные задачи, система показателей оценки работы ее предприятий совершенствовалась, усложнялась, поднималась до уровня требований экономики развитого социализма. Наиболее интересен в этом отношении период 1965--1980 годов, то есть от начала экономической реформы до сегодняшнего времени, когда в промышленности внедряется порядок оценки хозяйственной деятельности объединений и предприятий промышленности, установленный постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 года "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы".

Выявление и систематизация закономерностей и тенденций развития системы показателей оценки работы предприятий прежде всего наглядно убеждает в прогрессивности мероприятий партии и правительства в этой области, позволяет более глубоко познать механизм оценки работы предприятий, наконец служит основой для ряда выводов и рекомендаций. Рассмотрим в связи с этим основные мероприятия, связанные с совершенствованием системы оценки работы предприятий.

Оценка объемов продукции. Развитие ее знаменуется введением все более достоверных измерителей количества произведенной продукции, в частности нормативной чистотой продукции во многих отраслях промышленности и натуральных измерителей в добывающих отраслях. Настоящие показатели в одиннадцатой пятилетке заменяют собою валовую, товарную, реализованную продукцию, то есть показатели, исчисляемые на основе оптовых цен, с присущими

им недостатками, в частности искажающим влиянием материалоемкости продукции.

В связи с этим представляет интерес новое явление, которое можно назвать функциональным раздвоением показателей. Например, планирование и учет денежной выручки, расчеты между предприятиями-поставщиками и предприятиями-покупателями, как и прежде, будут осуществляться по показателю реализации продукции, по оптовым ценам отдельных изделий. Оценка и стимулирование же хозяйственной деятельности предприятий во многих отраслях будет вестись по другим объемным показателям - нормативной чистотой продукции, продукции в натуральном выражении. На наш взгляд, в перспективе явление функционального раздвоения показателей получит свое дальнейшее развитие и станет использоваться не только при управлении объемами производства продукции, но и для оценки и стимулирования улучшения качества продукции и повышения эффективности производства.

Оценка состава продукции. Наиболее важное мероприятие здесь - переход в одиннадцатой пятилетке к повсеместной оценке работы предприятий в зависимости от выполнения ими планов поставок продукции по номенклатуре (ассортименту) и в сроки, соответствующие заключенным договорам (заказам). До этого выполнение плана по производству важнейших видов продукции служило одним из основных условий текущего премирования только для руководящих работников предприятий. Теперь этот показатель будет оценивать и стимулировать труд всего коллектива предприятия, каждого его члена.

Оценка качества продукции. В начале экономической реформы в составе оценочных показателей совсем отсутствовали измерители качества продукции, но вскоре был введен новый показатель удельного веса изделий высшей категории качества в общем объеме производства. В одиннадцатой пятилетке кроме настоящего показателя в ряде отраслей промышленности разрешено применять и другие, специфические для них показатели качества продукции.

Оценка эффективности производства. В первые годы реформы значительную роль играли обобщающие показатели эффективности работы предприятий - расчетная рентабельность, расчетная при -

быль. По мере накопления опыта использование этих показателей сужалось за счет все более широкого применения частных показателей эффективности производства - производительность труда, фондоотдача, коэффициент сменности, экономия материальных ресурсов. Сегодняшняя система оценки работы предприятий предполагает использование как названных частных показателей, так и обобщающих измерителей эффективности производства (рентабельность, себестоимость, прибыль).

В начале реформы, когда важную роль в оценке работы выполнял показатель рентабельности, исчисляемый как отношение прибыли к стоимости производственных фондов, предприятия имели стимулы к сокращению запасов оборотных средств. Сейчас далеко не на всех предприятиях рентабельность являетоя оценочным показателем, а потому коллективы лишились прямых стимулов к ускорению оборачиваемости оборотных средств. Создать такие стимулы - одна из задач дальнейшего совершенствования хозяйственного механизма.

Первоначальный механизм реформы исключил производительность труда из состава оценочных показателей. Этот существенный недостаток был устранен уже в девятой пятилетке, когда производительность труда стала одним из важнейших показателей оценки работы всех предприятий. В одиннадцатой пятилетке, и это очень важно, возрастает достоверность качества самого показателя производительности труда, поскольку он станет исчисляться на базе нормативной чистой продукции или натуральных измерителей продукции.

По мере распространения в промышленности щекинского метода рождался новый своеобразный оценочный показатель работы предприятий - экономия фонда заработной платы. В новых условиях настоящий показатель, как и производительность труда, будет стимулировать экономию живого труда на всех предприятиях промышленности.

До последнего времени хозяйственный механизм недостаточное внимание уделял оценке и стимулированию овеществленного труда. Ликвидации такого положения будет способствовать введение и более широкое применение в качестве оценочных таких показателей,

как экономия материальных ресурсов, фондсотдача и коэффициент сменности.

Оценка выпуска новых изделий. До последнего времени стимулирование освоения и выпуска новых изделий в основном осуществлялось через поощрительные надбавки к оптовым ценам. Однако опыт показал, что во многих случаях с помощью повышенных цен нельзя создать экономические выгоды, преимущественные условия для предприятий, осваивающих выпуск новой техники. В одиннадцатой пятилетке в промышленности вводится новый оценочный показатель - выпуск новой высокоэффективной продукции производственно-технического назначения и новых товаров народного потребления. Те предприятия, которые значительно увеличивают этот показатель, будут получать право на повышенные нормативы образования фондов экономического стимулирования.

Это означает, что интересам технического прогресса впредь будут служить не только оптовые цены, но и фонды стимулирования предприятий. В дальнейшем, на наш взгляд, целесообразно показателем оценки и стимулирования выпуска новой техники сделать показатель народнохозяйственного экономического эффекта, получаемого на предприятиях-потребителях этой техники.

Таким образом, основными направлениями развития системы оценки хозяйственной деятельности предприятий являются:

I. Расширение числа возможных оценочных показателей. Так, если в начале реформы для образования фондов экономического стимулирования применялись три показателя (рентабельность, прибыль, реализация продукции), то сейчас установлено около I0 таких показателей.

2. Некоторое увеличение количества основных оценочных показателей для каждого объединения (предприятия). Если в начале реформы каждому предприятию устанавливали 2 фондообразующих показателя, то сейчас их 2-3, не считая показателей выполнения плана поставок и выпуска новой высокоэффективной продукции.

3. Большая дифференциация оценочных показателей по объединениям и предприятиям. В начале реформы рамки такой дифференциации были весьма узкими - объем реализации продукции или прибыль. В новых же условиях они значительно расширены: дифферен-

ниация основных оценочных показателей по группам отраслей; право министерств на установление специфических показателей для отдельных подотраслей, объединений и предприятий; применение различных показателей объема и качества продукции в разных отраслях промышленности.

4. Обеспечение всесторонней оценки хозяйственной деятельности предприятий. Было время, когда в системе оценки работы делался акцент на количественные, а не на качественные показатели, за экономию живого труда, а оценка овеществленного труда не имела своих показателей. В современных условиях достигнуто сочетание оценки количественной и качественной сторон работы предприятий, учета экономии как живого, так и овеществленного труда.

5. Ориентация системы оценки работы предприятий на конечные народнохозяйственные результаты - является одним из главных достоинств усовершенствованного хозяйственного механизма, который в настоящее время внедряется в промышленности. Такие новые оценочные показатели, как выполнение плана поставок, продукция в натуральном выражении, нормативная чистая продукция, выпуск новой высокоэффективной продукции в сочетании с уже испытанным показателем изделий высшей категории качества в значительной мере ориентируют интересы предприятий на достижение конечных народнохозяйственных результатов. Этой же ориентации служит и широкая возможность в новых условиях дифференцировать показатели оценки в зависимости от конкретных задач и условий работы различных отраслей, подотраслей промышленности и их объединений и предприятий. Те показатели, через которые они способны дать максимальный вклад в конечные народнохозяйственные результаты, и должны утверждаться им в качестве оценочных.

ВЫБОР КРИТЕРИЕВ ДЛЯ УЧЕТА ЛИЧНОГО ТРУДОВОГО ВКЛАДА ИТР ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ТЕКУЩЕГО ПРЕМИРОВАНИЯ

Б.С.Бурыхин

Недостаточно полный и точный учет личного трудового вклада в практике премирования ИТР снижает его эффективность, премия превращается в простую надбавку к заработной плате. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 года "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы" указывается: "Начисление премий производить в прямой зависимости от трудового вклада коллектива и каждого работника, не допуская уравнительности в материальном поощрении"[1].

Одним из аспектов учета личного трудового вклада ИТР является правильный выбор критериев, на основе которых формируется оценка личного трудового вклада. Нами поддерживается точка зрения о том, что критерий "есть понятие, характеризующее качественную, коренную сущность излагаемого явления или процесса"[2].

В зависимости от цели оценки личного трудового вклада возможны разнообразные критерии, ее составляющие. Организация премирования ИТР за основные результаты хозяйственной деятельности требует всестороннего учета личного трудового вклада, комплексной оценки деятельности этой категории работников. Общими признаками, объединяющими критерии учета личного трудового вклада, могут быть составные части комплексной оценки деятельности этой категории работников:

1. Критерии, характеризующие результаты труда.
2. Критерии, характеризующие труд.
3. Критерии, характеризующие личные качества работника и его социальную активность.

На основе анализа систем оценки индивидуального труда ИТР, применяемых в промышленности СССР, можно дать следующий перечень основных критериев в каждой группе, в I^{й} и 2^{й} группах он следующий:

---

1 Экономическая газета, 1979, № 32.
2 Эффективность экономики развитого социализма/ Под ред.Докукина Б.И. и Кондратьева Л.Р. М.:Мысль, 1976,с.47

1. Критерии, характеризующие результаты труда: объем выполняемых работ, срок выполнения работ, качество выполнения работ, уровень организации производства, выполнение творческого плана, внедрение новой техники и передовой технологии и другие.

2. Критерии, характеризующие труд работника: трудовая дисциплина, содержание рабочего места, напряженность работы, организация рабочего места, эффективность использования рабочего времени и др.

Соотношение этих критериев в применяемых системах различно. Можно выделить системы, где преобладают критерии первой и третьей групп. Примером применения такой системы является Ленинградское научно-производственное объединение "Буммаш". Здесь критериями оценки являются: творческая активность; участие в общественной жизни коллектива; повышение технического, идейно-политического и экономического уровня; внедрение новой техники и передовой технологии; рационализация и изобретательство, выполнение творческого плана.

Имеются системы с применением критериев, характеризующих только результаты труда, что недостаточно для оценки личного трудового вклада. К ним можно отнести системы оценки труда, получившие наиболее широкое распространение на рижских предприятиях. Универсальная автоматизированная система контроля и исполнения (УАСКИ) с критериями: качество выполнения заданий, качество работ, срок выполнения работ, объем работ. Универсальная автоматизированная система бездефектного труда содержит также критерии, характеризующие только результаты труда.

На Вильнюсском заводе электроизмерительной техники применяется система оценки труда ИТР и служащих за текущие результаты работы. В этой системе содержатся критерии, характеризующие труд и результаты труда: сложность и самостоятельность выполнения работы, качество выполнения работ, своевременность выполнения работ. Эта система не учитывает реализацию личных качеств работника - фактор, формирующий личный трудовой вклад.

Критерии всех трех групп есть в системах, применяемых на Казанском заводе пищущих устройств, Волжском автомобильном заводе, томском заводе "Сибэлектромотор". На Казанском заводе пищущих устройств применяется система научной организации труда ИТР и служащих (БЭТА). В системе имеются следующие критерии оценки: творческая инициатива, отношение к работе, уровень подготовки и знаний, выполнение социалистических обязательств, нарушение установленного рас-

порядка дня, невыполнение служебных обязанностей, неудовлетворительное состояние рабочего места, качество работы, своевременность выполнения работы, выработка неправильной, ложной информации.

Несмотря на сравнительно высокую эффективность в практике применения этих систем, следует отметить их существенный недостаток. Наличие критериев всех групп само по себе не является достаточным условием для организации оценки личного трудового вклада. Только определенная совокупность критериев позволяет организовать объективную оценку личного трудового вклада. Так, на Казанском заводе пишущих устройств в системе БЗТА отсутствует оценка сложности выполняемых работ, учет которой является одним из факторов, определяющих личный трудовой вклад. Этот же недостаток по учету личного трудового вклада имеет оценочная система, разработанная на томском заводе "Сибэлектромотор".

Анализируя критерии, применяемые в оценочных системах деятельности ИТР, нельзя сказать о возможности объективной оценки их труда, полагаясь только на существующий набор критериев. В экономической литературе предлагается также самый разнообразный перечень критериев оценки деятельности ИТР.

Сравнительно полно перечень критериев представлен в работах М.П.Лозневой, Т.В.Рысиной, Л.С.Хейфеца, Л.И.Меньшикова, А.П.Павленко, И.М.Рябцева, Г.Э.Слевингера и др.[1] Анализируя существующие точки зрения, следует отметить различия в совокупности критериев оценки деятельности инженерно-технических работников, но и имеется общее для всех авторов. Большинство авторов сходятся в необходимости включения в оценку таких критериев, как объем и срок выполнения работ, творческая активность, личные качества работников.

Наиболее полно состав критериев предложен в работах "Оценка работников управления"[2] и "Оценка и оплата инженерного труда на предприятии" . Вот что предлагают авторы первой работы:

оценка работников управления включает оценку знаний, оценку навыков, оценку черт характера;

---

1 Лозневая М.П.,Рысина Т.В.,Хейфец Л.С. Оценка и оплата инженерного труда на предприятии.М.: Экономика,1977; Меньшиков Л.И. Деловая оценка работников в сфере управления.М.:Экономика, 1977; Павленко А.П. Совершенствование нормирования труда инженерно-технических работников.М.: Экономика, 1976 и др.

2 Оценка работников управления/ Под ред.Г.Х.Попова. М.: Московский рабочий, 1976.

оценка труда работников включает: оценку затрат времени, оценку сложности труда;

оценка результатов труда - оценку результатов индивидуального труда работника, оценку работника с точки зрения его вклада в управленческие показатели работы аппарата, оценку работника управления с точки зрения вклада в производственные результаты деятельности объекта управления.

Авторы второй работы предлагают иную группировку и следующий состав критериев оценки.

А. Деловые качества

1. Компетентность. 2. Способность четко организовать и планировать свой труд. 3. Ответственность за выполняемую работу. 4. Самостоятельность и инициатива. 5. Способность решать новые вопросы и использовать новые методы в работе. 6. Творческий поиск. Работоспособность. 7. Поддерживать контакт с людьми.

Б. Оценка результатов труда

1. Объем выполненных работ. 2. Качество выполненных работ. 3. Соблюдение срока выполнения заданий.

В. Оценка сложности производственных функций

1. Степень новизны и элементы творчества. 2. Степень сложности технических процессов и прочей технологической работы. 3. Степень разнообразия работ. 4. Степень ответственности за результаты труда с учетом специализации бюро.

В последней работе несомненный интерес для оценки личного трудового вклада ИТР представляет состав критериев, характеризующих результаты труда: объем выполняемых работ, качество выполнения работ, соблюдение срока выполнения заданий. Разработка методики применения этих критериев для оперативного учета личного трудового вклада за отчетный период позволит использовать эти критерии в системе оценки при организации текущего премирования ИТР.

В других работах только отдельные критерии представляют определенный интерес. Однако возможности их применения в оценке личного трудового вклада при организации премирования за основные результаты работы ограничены, потому что они или по составу не соответствуют требованиям к организации премирования ИТР, или лишь представляют самые общие положения, характеризующие описываемые критерии.

Отдельно следует остановиться на разработанных в НИИтруда межотраслевых методических рекомендациях по количественной оценке эффективности труда служащих производственных объединений, предприятий[1]. Названная методика, несомненно, значительный шаг вперед в деле организации оценки труда служащих. В методике предложены требования к системе показателей, а также три группы показателей оценки: результаты труда, затраты труда, эффективность труда.

Перечисленные группы содержат как общие, так и частные показатели эффективности труда. Данная методика в соответствии со своим назначением не требует разработки критериев и показателей, характеризующих реализацию личных качеств работника. Вместе с тем учет личного трудового вклада ИТР при организации премирования за основные результаты хозяйственной деятельности диктует необходимость включения этой группы критериев в систему оценки.

Рассмотрим состав критериев, необходимых для системы оценки личного трудового вклада ИТР применяемой в целях их организации премирования. В организации премирования за личный трудовой вклад существенное значение имеет учет результатов конкретного труда. Это положение является одним из факторов, определяющих личный трудовой вклад. Возникает вопрос, какими критериями их можно представить? Используя опыт оценки результатов труда ИТР промышленных предприятий и рекомендации по этому вопросу в экономической литературе, можно предложить три основных критерия: выполнение заданного объема работ, выполнение работы в срок, качество выполнения работ.

В деятельности инженерно-технических работников большое значение имеют личные качества. При установлении должностного оклада некоторые из них по возможности учитываются, но это не является достаточным условием, стимулирующим их реализацию. Наиболее успешно их реализацию можно стимулировать премией. Необходимость их учета реализации подтверждается требованиями к организации премирования ИТР. В данном случае нами подразумеваются не всякие личные качества, а лишь те, которые связаны с получением результата труда. Наибольший интерес в этом случае представляют такие критерии реализации личных качеств работника, как творчество и инициатива работника.

---

1 НИИ труда Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам. Межотраслевые методические рекомендации по количественной оценке эффективности труда служащих производственных объединений, предприятий. М., 1977.

Таким образом, следующая рекомендуемая группа критериев - реализация личных качеств в пределах одной квалификации работника, учитываемой в должностном окладе, могут возникать определенные различия в профессиональных навыках. Подобные различия возникают в результате накопления опыта работником. Они находят свое отражение при установлении оклада (например, при назначении на новую должность) или при уточнении оклада (например, при очередной переаттестации). Процесс их реализации предпочтительнее учитывать при премировании, поскольку период проведения оценки меньше, чем при назначении или уточнении оклада. Здесь может находить свое место как учет выполнения более квалифицированной работы, так реализация способности работника замещать другого работника внутри бюро, группы или отдела.

Одним из проявлений реализации этого личного качества является универсальность работника. Мы согласны с авторами одной из работ, указывающими на один из признаков степени освоения профессии - способность к перемене труда (овладение смежными профессиями)[1].

Мы предлагаем учитывать разновидность этого критерия, а именно: реализацию способности выполнять работу другого инженерно-технического работника или служащего внутри бюро, группы или данного отдела.

Немаловажное значение имеет сложность выполняемых работ, ее учет является одним из факторов, определяющих трудовой вклад. Зачастую сложность функций, оценка которых учтена в должностных окладах, не соответствует сложности выполняемых работ. Эта ситуация может быть частично устранена путем учета сложности выполняемых работ при организации премирования этой категории работников. В этой связи возникает необходимость учета данного критерия в системах оценки. Учет его позволит более объективно сравнивать результаты оценки труда инженерно-технических работников.

Таким образом, в качестве критериев оценки личного трудового вклада, применяемой в целях организации премирования ИТР, за основные результаты хозяйственной деятельности могут быть приняты следующие:

1. Характеризующие результаты труда: объем работы, выполняемой

---

1 См.: Бляхман Л.С., Сочилин Б.Г., Екарман О.И. Подбор и расстановка кадров на предприятии. М.:Экономика,1968,с.16.

специалистом; выполнение работы в срок; качество выполняемых работ.

2. Характеризующие труд: сложность выполняемых работ.

3. Характеризующие реализацию личных качеств работника и его социальную активность: творчество, инициатива, опыт (универсальность).

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ЗА ИЗГОТОВЛЕНИЕ И ПОСТАВКУ ПРОДУКЦИИ ДЛЯ ЭКСПОРТА

А.С.Нестеров

Согласно данным Госкомитета Совмина СССР по труду и социальным вопросам, выплаты премий из специального фонда за экспорт имеют тенденцию к значительному росту, при этом темпы роста общих размеров премий за экспорт примерно соответствуют темпам роста объема экспорта. Это вполне объяснимо, так как средства для премирования работников, участвующих в производстве экспортных изделий, поступают на счета предприятий в виде начислений на стоимость производственной и отгруженной продукции в оптовых ценах от внешнеторговых организаций за счет бюджетных накоплений, получаемых от валютной выручки.

Согласно Всесоюзному положению о премировании работников, привлекаемых к экспортной деятельности, промышленным предприятиям предоставлено право разработки положений, регулирующих распределение и использование средств специального фонда за экспорт.

Анализ премиальных положений за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта на ряде ленинградских машиностроительных предприятий и исследование применяемых в практике форм и методов распределения и использования средств специального фонда показал, что наряду с положительными моментами в организации материального стимулирования имеется ряд существенных недостатков, в частности:

- недостаточно обоснованы применяемые критерии распределения специального премиального фонда;
- отсутствуют объективные показатели оценки личного вклада структурных подразделений и отдельных работников, непосредственно участвующих в производстве продукции на экспорт;
- необоснованно расширен круг премируемых работников, в силу чего премия не несет в себе должного стимулирующего эффекта;
- недооценивается труд работников, непосредственно участвующих в реализации экспортной программы, от которых зависит конечный результат экспортной деятельности.

Так, на Ленинградском НПО "Электроаппарат" распределение начисленной объединению общей суммы премии за квартал по цехам и отделам осуществляется пропорционально численности работников соответствующих структурных подразделений, без должного учета вклада каждого в процесс производства продукции на экспорт, степени их участия в производстве, упаковке, отгрузке продукции в экспортном исполнении, оформлении документации. Правда, все участники по реализации экспортной программы разбиты на три группы.

Такое подразделение на группы, на наш взгляд, правомерно и в некоторой степени отражает вклад тех или иных подразделений.

Однако непонятны критерии обоснования применяемых расчетных коэффициентов. Возникают такие вопросы: как они рассчитываются, почему бухгалтерии установлен коэффициент I,5; машбюро - I,0, а производственно-диспетчерскому отделу- 2? В Положении о премировании НПО "Электроаппарат" отсутствуют также конкретные показатели и условия премирования.

В Положении о премировании за экспорт на производственном объединении турбостроения "Ленинградский металлический завод" установлена несколько иная форма распределения специального фонда.

Так, рабочим, ИТР и прочим работникам цехов объединения предназначается 80% этого фонда, а ИТР, рабочим и служащим конструкторских бюро, технических отделов, отделов заводоуправления и других подразделений - 20%. Общая сумма премии распределяется в процентах по основным и вспомогательным производствам, а сумма премий, предназначенная для рабочих производственных цехов, распределяется между ними исходя из трудоемкости на изделие. Рабочим же вспомогательных цехов сумма премии распределяется в зависимости от доли участия каждого цеха в изготовлении и отгрузке продукции на экспорт. Кроме того, в Положении приведен перечень должностей, подлежащих премированию за изготовление экспортной продукции.

Положительным моментом, на наш взгляд, является то, что в Положении в известной мере отражена связь премирования с трудоемкостью изделий, с долей участия работников в процессе экспортного производства и фактически затраченным на это временем. Тут же следует заметить, что из Положения неясно, как практически осуществляется учет этих факторов. Однако из данного Положения о премировании можно вычленить следующие недостатки:

- наличие возможности необоснованного расширения круга премируемых;

- неясен механизм процентного распределения фонда по производствам и категориям работников;
- отсутствуют конкретные показатели и условия выплаты премий.

Особенностью распределения премиального фонда в объединении "Ижорский завод" является определение степени участия отделов в производстве изделий при помощи коэффициентов, косвенно учитывающих характер и виды производимых работ. При этом расчет премий производится на общее количество работающих в подразделениях.

На ленинградском заводе "Электрик" применяются ведомости распределения начисляемой предприятию премии, которые в соответствии с выполняемыми работниками соответствующих подразделений видами работ регламентируют процент предназначенного для них размера поощрения.

На объединении "Электросила" при распределении средств специального фонда между группами цехов также применяются расчетные коэффициенты. Внутри каждой группы цехов распределение премий между ними производится в соответствии со значимостью и степенью участия каждого цеха. Также регламентированы размеры премий, предназначенные для поощрения руководящих работников и служащих объединения. Так, руководящим работникам и служащим цехов установлено 55%, а руководящим работникам и служащим заводоуправления соответственно 45% от общей суммы, предназначенной к выплате данным категориям промышленно-производственного персонала.

Таким образом, анализ распределения премий за экспортную деятельность на промышленных предприятиях Ленинграда показывает, что в практике нет единых подходов к определению размеров премии и их распределению по структурным подразделениям, цехам и в расчете по каждому конкретному исполнителю.

На ряде предприятий в настоящее время принят метод распределения специального фонда за экспортную деятельность, в соответствии с которым вклад того или иного подразделения определяется исходя из доли дополнительной трудоемкости по каждому конкретному виду продукции. Такой метод является, на наш взгляд, прогрессивным и заслуживает распространения, так как в этом случае наиболее правильно соблюдается основной принцип направленности и назначения поощрительного фонда за экспорт, то есть наибольшая часть премиальных средств выделяется производственным единицам, у которых дополнительная трудоемкость изготовления продукции и дополнительная трудоемкость управленческих работ наиболее значительна. Преимущество этого метода состоит еще и в том, что каждое структурное подразделение объе-

динения заранее может рассчитать размер причитающегося вознаграждения из специального фонда за экспорт. Так, на ПСО им.Свердлова для премирования инженерно-технического персонала объединения установлены четыре группы коэффициентов, учитывающих степень участия работников подразделения в реализации экспортной программы. Коэффициент "единица" установлен отделам, имеющим большую значимость в экспортной деятельности и выполняющих основную долю управленческих функций по организации экспортного производства. К таким отделам отнесены: ОГТ, ПДО и СМ.Н. Остальным группам подразделений установлены коэффициенты от 0,7 до 0,6. С помощью этих коэффициентов корректируется численность премируемых работников данных подразделений. После этого общая сумма премии, причитающаяся всем отделам из средств специального фонда за экспорт, делится на общее количество человек данных отделов. Рассчитанный удельный вес премии на одного инженерно-технического работника перемножается на скорректированную ранее численность по каждому конкретному подразделению.

Таким образом рассчитывается премия, приходящаяся на каждый отдел по всем выпускаемым объединением типам станков.

В объединении установлены обязательные условия выплаты премии ИТР отделов и служб. Так, например, для планово-экономического отдела обязательным условием является современное согласование плана поставок экспортной продукции.

Однако, на наш взгляд, и этот наиболее прогрессивный метод распределения средств специального фонда имеет недостатки. Коэффициенты участия установлены эмпирическим путем и не имеют достаточного экономического обоснования. Коэффициенты участия, выраженные в баллах, несут в себе к тому же субъективные моменты, так как устанавливаются, как правило, лицом, не обладающим постоянной и конкретной производственно-экономической информацией о ходе реализации экспортной программы и конкретной степени участия в ней цехов, производств и отделов.

Таким образом, коэффициенты участия производственных подразделений только косвенно и приближенно характеризуют вклад работников в реализацию экспортной программы. Кроме того, с помощью коэффициентов участия корректируется общая численность работников подразделений, т.е. нет конкретного вычленения работников, непосредственно участвующих в производстве продукции на экспорт. Размеры коэффициентов участия, косвенно выражающие дополнительную трудоемкость экспортной деятельности, установлены постоянно, что сдерживает ини-

циативу рабочих в сокращении дополнительной трудоемкости, а инженерно-технический состав - в изыскании внутренних резервов повышения эффективности экспортных работ. Следовательно, не учитываются качественные показатели работы инженерно-технических работников и служащих.

В методиках распределения средств специального фонда за экспорт отсутствуют расчеты премий по каждому конкретному исполнителю. Поэтому премия превращается в определенную надбавку к заработной плате работникам согласно очередности в выплате премий, устанавливаемой руководителям подразделений.

Размер премий должностным лицам, а также работникам, активно содействующим в производстве экспортных изделий, в основном зависит от занимаемой ими должности и распоряжения руководителей предприятия, основанного не на учете конкретного личного вклада премируемого работника, а, как правило, на соображениях, связанных со стремлением подтянуть общий размер заработной платы тем или иным категориям работников.

По нашему мнению, необходимо дифференцировать размеры премии, повышая ее для тех работников, которые в большей степени влияют на результаты экспортного производства. Кроме того, следует разработать такие объективные показатели, которые дали бы возможность точно и однозначно определять вклад каждого работника с тем, чтобы величина премии зависела не от занимаемой должности, а от дополнительных затрат труда работников, выполняющих экспортные работы.

Одним из существенных недостатков организации материального стимулирования за экспортную деятельность является сравнительно незначительный размер премии из специального фонда в расчете на одного премируемого, что резко снижает стимулирующую роль данного вида поощрения.

Для наглядности приведем выборочные данные о размерах премий, выплаченных за производство экспортной продукции в расчете на одного премируемого работника по некоторым ленинградским предприятиям (см.табл.).

Из приведенной таблицы видно, что на обследованных предприятиях размер премий у рабочих составил от 3 до 8 руб. в месяц. Среднемесячный же размер премий ИТР и служащих колеблется в пределах от 5 до 10 рублей. Очевидно, что премия в размере 3-5 рублей

Таблица

Размеры премии, выплачиваемой за производство экспортной продукции

Завод (объединение)	Категории работников	Размер среднемесячной премии, руб.	
		1976г.	1977г.
ЛСО им.Свердлова	а) рабочие	7,9	8,1
	б) ИТР и служащие	6,6	6,5
	в) руководители	39,0	36,3
Завод "Электрик"	а) рабочие	3,0	4,1
	б) ИТР и служащие	5,0	6,4
	в) руководители	33,3	27,7
Завод "Вибратор"	а) рабочие	5,0	5,2
	б) ИТР и служащие	9,8	10,0
	в) руководители	26,3	27 0

не может дать стимулирующего эффекта. Сравнительно низкий размер премии рабочих, ИТР и служащих объясняется не столько ограниченностью премиального фонда, сколько отсутствием экономически обоснованных критериев оценки личного вклада работников, выполняющих экспортные работы. Это приводит к использованию уравнительного принципа распределения премиальных средств и к необоснованному расширению круга премируемых.

Так, например, на заводе "Электрик" премированию подлежат от 33 до 44% ИТР и служащих и от 25 до 36% рабочих.

На ЛСО им.Свердлова премированием из специального фонда в 1976-1977 годах было охвачено от 35 до 42% инженерно-технических работников и до 25% рабочих.

Подобная распыленность в распределении средств специального премиального фонда фактически превращает данный вид премии в механическую прибавку к заработной плате работников.

Изучение организации премирования за счет средств специального фонда на машиностроительных предприятиях показало, что в числу ак-

тивно участвующих в выпуске экспортной продукции включаются работники, имеющие по роду своей деятельности весьма косвенное отношение к экспорту, в частности, работники отдела кадров, машинистки, работники архивной службы, охраны, жилищно-коммунального хозяйства, завхозы, уборщицы и т.д., что, в свою очередь, ведет к уменьшению премии тем категориям работников, от которых зависит конечный результат экспортной деятельности, прежде всего основным рабочим и ИТР.

По нашему мнению, среди рабочих премированию из специального фонда за экспорт должна подлежать только та их часть, характер и содержание работы которых находятся в прямой зависимости от дополнительных трудозатрат, вызванных повышенными требованиями, предъявляемыми к качеству экспортной продукции, своевременностью ее поставки и возникающей отсюда повышенной ответственностью.

Премирование же большей части вспомогательных рабочих и служащих из специального экспортного фонда, на наш взгляд, экономически не обоснованно, так как содержание и характер многих вспомогательных работ не зависит от того, обслуживается ли изготовление продукции для экспорта или для внутреннего рынка.

Нам представляется, что для премирования этих категорий работников достаточно использовать средства ФМП.

ЕДИНЫЙ СПРАВОЧНИК ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА - ОСНОВА ПРАВИЛЬНОГО УЧЕТА РАЗЛИЧИЙ В ТЯЖЕСТИ ТРУДА В СИСТЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Ю.И.Разумовский

В настоящее время материальное стимулирование труда работников, занятых на участках с неблагоприятными условиями труда, осуществляется через повышенную оплату, а также применением различных льгот и преимуществ.

Одним из"уязвимых"мест как в системе дифференциации тарифных ставок по условиям труда, так и в системе дифференциации льгот и преимуществ являются "списки" и "перечни" производств, профессий и должностей, по которым предоставляются те или иные виды льгот и преимуществ. Можно перечислить их следующие существенные недостатки:

- включение тех или иных производств, цехов, профессий в списки и перечни недостаточно обоснованно;

- профессии не имеют фиксированных условий труда, поэтому применяемые списки и перечни не могут учитывать в полной мере фактическое воздействие неблагоприятных условий труда на организм работника, так как одно и то же производство на различных предприятиях имеет неодинаковую степень тяжести труда. Зачастую работники одинаковых профессий, но работающие в разных условиях, пользуются одними и теми же льготами и преимуществами, оплачиваются по одинаково повышенным тарифным ставкам;

- при включении в списки тех или иных работников, производств, цехов не дается соответствующих медико-физиологических обоснований;

- отдельные виды льгот и преимуществ не взаимообусловлены;

- появляются новые профессии и возникают сложности при практическом применении списков и перечней;

- ограничение числа работников, имеющих право на льготы, путем перечисления производств не учитывает того факта, что в одном помещении могут находиться участки разных цехов или разнородных производств;

- в типовых перечнях не находят отражения фактически вредные условия, возникшие вследствие ошибок при монтаже технологического оборудования, его изношенности или неправильной эксплуатации;

- многие специалисты отмечают недостатки описков № I и 2, по которым предоставляется льготное пенсионное обеспечение.

С целью обоснованного применения повышенной заработной платы, льгот и преимуществ в зависимости от тяжести труда нами предлагается разработать единый справочник по условиям труда. Справочник по условиям труда должен быть использован:

1) для определения количества групп (категорий) тяжести труда по каждому виду работ и выделения работ с неблагоприятными условиями труда (категория тяжести 3,4,5,6)[1] ;

2) для установления величины повышенной оплаты за неблагоприятные условия труда в зависимости от группы (категории) его тяжести по видам работ;

3) для установления величины сокращенного рабочего дня при работе в неблагоприятных условиях труда в зависимости от группы (категории) тяжести труда по видам работ;

4) для установления величины дополнительного отпуска при работе в неблагоприятных условиях труда в зависимости от группы (категории) тяжести труда по видам работ;

5) для установления величины сокращенного периода трудовой деятельности работников за счет уменьшения пенсионного возраста при работе в неблагоприятных условиях труда в зависимости от группы (категории) тяжести труда по видам работ;

6) для обеспечения единства в оценке тяжести труда и единства в предоставляемых льготах и преимуществах рабочим, занятым на рабочих местах с неодинаковой категорией тяжести труда;

7) для составления программ по улучшению условий труда на рабочих местах, ликвидации тяжелых и ручных работ.

Справочник предполагает следующую структуру. Все существующие виды работ подвергаются оценке по степени тяжести труда. Объектом оценки при определении степени тяжести труда должен быть конкретный процесс труда, совершающийся на рабочем месте. В справочнике отражаются не профессии, как это сделано в ЕТКС, а рабочие места с объективно существующими условиями труда.

В отличие от ЕТКС, для которого характерно стремление к максимальной унификации профессий на основе единого содержания выполняемого труда, для справочника по условиям труда требуется, наоборот, более

I Категория тяжести труда характеризует степень воздействия неблагоприятных условий труда или их совокупности на организм человека. В соответствии с разработанной НИИ труда "Медико-физиологической классификацией работ по тяжести" все виды работ разделяются на шесть категорий (М., 1974).

детальная дифференциация рабочих мест, несмотря на то, что на них заняты рабочие одинаковых профессий, так как существующие условия труда различны . Например, по ЕТКС профессия слесаря по ремонту оборудования унифицирована по всем производствам, в справочнике же по условиям труда рабочие места, на которых заняты слесари по ремонту оборудования, будут дифференцированы по видам производства, так как условия труда в каждом из них различные.

Итак, первым элементом справочника по условиям труда явится виды работ, оцененные по степени тяжести труда.

Вторым элементом справочника являются категории тяжести, присвоенные видам работ по результатам оценки тяжести труда. Важной характеристикой той или иной категории тяжести труда должны стать действующие элементы условий труда и их количественные параметры, наглядно показывающие причины формирования той или иной категории тяжести труда.

Третьим элементом справочника выступают группы повышенных тарифных ставок за работу в неблагоприятных условиях труда, дифференцированные по категориям тяжести.

Четвертым его элементом будет величина дополнительного отпуска, дифференцированная в зависимости от категории тяжести труда.

Пятым элементом явится величина сокращенного рабочего дня, дифференцированная также по категориям тяжести труда.

Наконец, шестым элементом справочника станет продолжительность трудовой деятельности на тех или иных видах работ, тоже дифференцированная в зависимости от категории тяжести труда. Причем последний элемент дифференцируется, кроме того, по полу работающих.

Справочник по условиям труда разрабатывается по видам работ в разрезе производств и рабочих мест и будет иметь несколько разделов.

В таком варианте справочник по условиям труда будет выглядеть как единый рабочий документ, предназначенный для оперативного руководства в работе по предоставлению различного рода льгот, и в то же время для проведения целенаправленной работы по совершенствованию условий труда. Его преимуществом перед действующими списками явится компактность, так как в одном документе будут представлены все виды льгот и порядок их предоставления, ясность и понятность отнесения работ к той или иной категории тяжести труда ввиду наличия количественных характеристик элементов условий труда.

Справочник позволит выявить более подробную картину распределения занятых на работах с неблагоприятными условиями труда как по видам работ, так и по видам предоставляемых льгот и преимуществ. С его помощью можно осуществлять действенный контроль за правильностью назначения повышенной заработной платы, льгот и преимуществ в соответствии с имеющимися на рабочих местах условиями труда.

Такой справочник станет надежным инструментом в руках государства для регулирования процесса сокращения занятости на тяжелых и ручных работах, а также на работах с вредными, опасными, непривлекательными условиями труда. Именно такую задачу поставил XXVI съезд КПСС в качестве одной из важнейших в программе социального развития и повышения уровня жизни народа.

Как нам представляется, существенное изменение и дополнение справочника можно было бы проводить раз в пять лет в период совершенствования всей тарифной системы. Примерно за это время происходят изменения в условиях труда в результате осуществления программ социального развития. При этом работа по совершенствованию условий труда, приводящая к отмене пользования теми или иными видами льгот, должна проводиться не в одиночку отдельными предприятиями, а в масштабах отрасли. Тогда и отменять пользование льготами будет легче, так как изменяются условия труда в целом по отрасли, а значит, не будет переходов рабочих кадров на другие предприятия отрасли, туда, где продолжали бы действовать льготы. В противном случае предприятия не будут заинтересованы в улучшении условий труда и отмене действующих льгот, так как это приводит к высокой текучести кадров.

По мере улучшения условий труда необходимо осуществлять меры не только по отмене пользования льготами и преимуществами, но и по дальнейшему подъему жизненного уровня трудящихся за счет увеличения размеров заработной платы, сокращения рабочего дня, увеличения продолжительности отпусков. Например, в ГДР даже при улучшении условий труда льготы (доплаты за условия труда) не отменяются, а включаются в тарифную ставку, таким образом, общая ставка повышается. Подобное можно было бы осуществлять и в нашей стране в период пересмотра тарифной системы в общесоюзном масштабе.

Таким образом, единый справочник по условиям труда должен стать новым элементом системы предоставления повышенной заработной платы,

льгот и преимуществ за работу в неблагоприятных условиях труда и представляет собой важную составную часть системы материального сти улирования.

ОЦЕНКА И СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ОПТИМИЗАЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА

Л.Д.Шапиро

Одним из главных источников стимулирования труда на промышленном предприятии является величина созданной прибыли. По своему экономическому содержанию прибыль включает всю экономию живого и овеществленного труда на данном предприятии. Поэтому, являясь источником стимулирования, прибыль одновременно используется при оценке эффективности функционирования как каждого фактора производства в отдельности, так и их совокупности. Именно с помощью прибыли и системы ее распределения достигается заинтересованность промышленного предприятия в повышении результатов производства.

Увеличение объема прибыли является одной из важных народнохозяйственных задач, одним из путей решения которой является оптимизация процессов производства продукции. В данной работе рассматриваются особенности использования прибыли в качестве критерия при оценке функционирования живого и овеществленного труда на промышленном предприятии.

Объем прибыли, получаемый предприятием, зависит не только от его деятельности, но и от доли участия государства в этой деятельности. Эта доля зафиксирована в процентах за банковские кредиты, рентных платежах, плате за основные производственные фонды и нормируемые оборотные средства[1].

Использование показателя расчетной прибыли позволяет учесть только роль предприятия в получении чистого дохода от процесса его функционирования. Именно в данном показателе находит отражение весь комплекс мероприятий предприятия, направленный на эффективное использование своих производственных ресурсов, получение максимального результата при минимальных

---

1. Справочник экономиста промышленного предприятия. М.: Экономика, 1974.

затратах.

Достоинством показателя расчетной прибыли является его обобщающий характер. Расчетная прибыль позволяет сопоставлять варианты хозяйственной деятельности, различающиеся по основным показателям: объему и качеству произведенного продукта, величине и сроку осуществления капитальных вложений, издержкам производства и т.д. Кроме того, расчетная прибыль хорошо согласуется с нормативным коэффициентом общественной эффективности производства. При заданном нормативном коэффициенте общественной эффективности производства масса расчетной прибыли тем больше, чем меньше себестоимость производственного продукта и капитальные вложения, обеспечившие его производство. Поэтому расчетная прибыль может быть использована как один из основных хозрасчетных критериев эффективности хозяйствования на уровне предприятия.

Однако придавая большое значение показателю расчетной прибыли, в теории оптимального планирования показывается, что в ряде случаев ориентация на максимум прибыли может привести к рассогласованию интересов предприятия и народного хозяйства. Описать и увязать между собой оба экономических интереса можно на основе локальных и глобальных критериев оптимальности. Эти две группы критериев соответствуют двум параллельно действующим системам экономического счета - хозрасчету и народнохозяйственной оптимизации плановых решений.

Обе системы существуют в результате того, что в социалистическом обществе экономические интересы отдельного предприятия могут не совпадать с интересами государства. Это несовпадение может произойти в силу известной обособленности предприятия и права распоряжаться выделенными ему обществом ресурсами.

Мощным рычагом, компенсирующим ограниченность показателя расчетной прибыли как критерия эффективности общественного производства на уровне предприятия, является установление прямых заданий по выпуску важнейших видов продукции и обслуживанию основных потребителей. Условие выполнения планового ассортимента и соблюдение плановых цен обеспечивают хорошую работоспособность рассматриваемого локального критерия.

Следует отметить, что для большей эффективности действия критерия расчетной прибыли, наилучшего согласования интересов предприятия и народного хозяйства следует сделать более гибкой систему распределения прибыли. В этой связи в экономической литературе предлагается долевое распределение прибыли между хозрасчетными фондами предприятия и госбюджетом. Особенно это касается свободного остатка прибыли, который в настоящее время достаточно велик (в 1975г. он составил 30% от балансовой прибыли промышленности 1).

Мероприятия, проведенные в области распределения прибыли (введение платы за фонды, рентных платежей и т.д.), модифицировали систему ее распределения. Однако основной формой поступления средств в государственный бюджет, по сравнению с другими источниками поступления, остались взносы свободного остатка прибыли. Так, в 1975 году прибыль в денежных накоплениях народного хозяйства (кроме колхозов) составляла 61,1%, из них 18,3% приходилось на свободный остаток прибыли[2].

В условиях развитого социализма, для которого характерно более активное использование товарно-денежных отношений в системе планового руководства, долевое распределение свободного остатка прибыли должно обеспечивать :

- активное стимулирование снижения производственных затрат;
- экономное использование всех ресурсов;
- лучшее согласование экономических интересов, исходя из определяющей роли общественных интересов.

Предлагаемое долевое распределение свободного остатка прибыли между предприятием и госбюджетом может быть выражено через прогрессивный налог, величина которого определяется в процентах от расчетной прибыли [3]. В этом случае в госбюджет на

---

1 См. : Народное хозяйство СССР в 1975г. Статистический ежегодник. М., 1976г.

2 См.: Народное хозяйство СССР в 1975г. Статистический ежегодник. М., 1976г.

3 Ситнин В. Распределение прибыли и эффективность производства. - Вопросы экономики, 1973г., № 9.

инвестиционные нужды дополнительно поступит запланированная сумма средств, а часть свободного остатка прибыли останется в распоряжении предприятия. Назовем остаток денежных средств предприятия после целевого распределения свободного остатка прибыли "локально-активной"расчетной прибылью. Использование "локально-активной" расчетной прибыли усилит, по сравнению с действующей системой распределения прибыли, стимулирующее воздействие финансовых платежей на экономические интересы предприятия, повысит заинтересованность в результатах его хозяйственной деятельности.

Таким образом, величина расчетной прибыли, а при изменении системы распределения свободного остатка прибыли величина "локально-активной" расчетной прибыли могут быть использованы в качестве локального критерия эффективности функционирования как живого или овеществленного труда на предприятии, так и предприятия в целом. Однако при стандартной форме расчета выраженный локальный критерий является статическим и отражает экономический интерес только промышленного предприятия. Для учета одновременно и народнохозяйственного интереса вместо расчетной прибыли необходимо пользоваться таким показателем, как приведенная расчетная прибыль. Рассмотрим один из возможных динамических вариантов формирования расчетной приведенной прибыли на плановый период.

Под плановой приведенной прибылью в год t понимается разность между доходом $D(t)$ и полными приведенными затратами. Полные приведенные затраты складываются из себестоимости продукции $C(t)$ с учетом платы за фонды, фиксированных рентных платежей, процентов за банковский кредит и капитальных вложений $K(t)$.

Капитальные вложения t года в основные производственные фонды промышленного предприятия функционируют в плановом периоде $n+1-t$ год. Для каждого года t можно записать, что

$$K(t) = \frac{n+1-t}{T_н} V(t), \qquad (I)$$

где $V(t)$ - плотность ввода в действие основных производственных фондов в год t, а $T_н$ - их нормативный орок в данной отрасли народного хозяйства.

Себестоимость всей массы товарной продукции в год t, если известен годовой процент ее роста η по отношению к себестоимости базисного года C_0, может быть рассчитана:

$$C(t) = \frac{C_0(100 + t\eta)}{100}. \qquad (2)$$

Доход, получаемый предприятием в год t с объема произведенной продукции $Q(t)$, доля τ которой реализована, равен

$$D(t) = \tau Q(t). \qquad (3)$$

Объем произведенной продукции зависит от объема функционирующих основных производственных фондов $\Phi(t)$ и их производительности. Величина $\Phi(t)$ регулируется соотношением ввода и выбытия, а производительность зависит от момента ввода фондов, продолжительности и интенсивности их эксплуатации.

Моментом ввода фондов определяется их базисная производительность $\bar{q}_{0}$, которая описывает их начальные технические возможности. В процессе эксплуатации наступает физический износ фондов, и их базисная производительность падает. Уровень интенсивности эксплуатации фондов и меняющаяся со временем их базисная производительность определяют фактическую производительность:

$$\bar{q}(t) = \frac{Q(t)}{\Phi(t)}. \qquad (4)$$

В общем случае характер изменения фактической производительности единицы фондов за время эксплуатации представлен на рис.I. В интервале времени $[t_0, t_1]$, соответствующем периоду освоения нового оборудования, $\bar{q}(t)$ резко растет и стремится к своему пределу $\bar{q}_*$. Этот интервал в (4) можно не учитывать, так как он много меньше интервала $[t_1, t_2]$. В интервале времени $[t_1, t_2]$ фактическая производительность фондов, как правило, имеет тенденцию к уменьшению. Это связано с увеличением возраста оборудования, соответствующим ростом затрат на капитальный ремонт и обслуживание, что приводит к уменьшению производительности оборудования в стоимостном выражении.

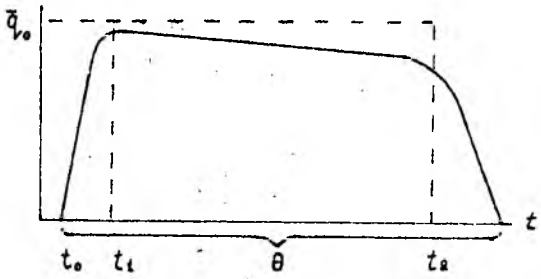


Рис. I

Производительность, исчисленная в натуральных единицах, при этом может не снижаться, а даже расти. После достижения основными производственными фондами возраста t_2 их фактическая производительность (фондоотдача) начинает резко падать в результате наступления значительного физического износа, и фонды выводят из процесса производства. В целом на интервале $[t_1, t_2]$ фондоотдача основных производственных фондов может быть аппроксимирована монотонно убывающей функцией согласно конкретным условиям производства и использована при формировании критерия оптимального функционирования как фондов, так и всего предприятия.

На величину съема продукции с действующих фондов влияет их коэффициент сменности, увеличение которого приводит и к увеличению съема продукции. Если в рассматриваемом периоде запланировано увеличение коэффициента сменности на μ процентов ежегодно по отношению к коэффициенту сменности базисного года K_0, то съем продукции в год t составит

$$Q^*(t) = \frac{100 + t\mu}{100} K_0 Q(t). \qquad (5)$$

Учитывая (I) - (5), приведенная расчетная прибыль в год t, обеспечиваемая всем объемом функционирующих фондов, определится выражением

$$P(t) = \frac{100 + t\mu}{100} K_0 z \bar{q}(t) \Phi(t) - \left[\frac{C_0(100 + t\eta)}{100} + \frac{n+1-t}{T_н} V(t)\right]. \qquad (6)$$

Одним из важных моментов в оценке эффективности функционирования промышленного предприятия является сопоставление дохода и затрат во времени. Для этого воспользуемся коэффициентом дисконтирования $(I + E)^{-t}$, где E - норматив для приведения разновременных затрат, величина которого установлена 0,08[I]. В этом случае локальный критерий оптимальности функционирования промышленного предприятия за весь плановый период принимает вид

$$P(t) = \sum_{t=1}^{n} \left\{ \frac{100 + t\mu}{100} K_0 z \bar{q}(t) \Phi(t) - \left[\frac{C_0(100 + t\eta)}{100} + \frac{n+1-t}{T_н} V(t) \right] \right\} (1+E)^{-t}. \qquad (7)$$

Таким образом, полученное выражение (7) для приведенной расчетной прибыли позволяет проводить сравнение вариантов развития производства и оценивать их эффективность не только с позиций выгоды самого предприятия, но и всего народного хозяйства, учитывая при этом динамический характер экономических процессов.

I Математика и кибернетика в экономике. М.: Экономика, 1975.

ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПО НОТ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В.М.Корнев

Важную роль в достижении наибольшего экономического и социального эффекта играет создание необходимых организационных и экономических условий работы по НОТ, превращение ее в постоянную функцию управления, что требует создания на предприятиях и в министерствах специальных служб: отделов, лабораторий, групп и бюро НОТ, призванных обеспечить квалифицированное руководство работой по НОТ.

В промышленности Ленинграда и Ленинградской области службы НОТ созданы на многих предприятиях, и число работников этих служб, по данным статуправления, увеличилось с 1238 человек в 1972 г. до 1526 человек в 1977.

Изучение статистических материалов показывает, что за последние годы (1976-1978) изменение численности работников служб НОТ происходит под влиянием следующих факторов:

- сокращение численного состава работников действующих служб (12,2% обследованных предприятий);
- увеличение численности работников действующих служб НОТ (8,9% обследованных предприятий);
- создание новых служб, в большинстве своем выделение отдельных исполнителей (8,3% обследованных предприятий).

Как видно из приведенных данных, в целом по промышленности региона в последние годы наблюдается тенденция увеличения численности работников служб НОТ на предприятиях.

Более детальный анализ состава служб НОТ на 222 предприятиях ленинградской промышленности показывает, что количество работающих в них весьма колеблется по отдельным предприятиям. По данным за 1978 год, на 18,4% обследованных предприятий не было работников служб НОТ (табл.1). Более половины (57,3%) обследованных предприятий имели подразделения НОТ в составе 1-2 человек, которые не в состоянии решить все вопросы, составляющие существо проблемы НОТ.

В настоящее время нет единой точки зрения по поводу формирования служб НОТ на предприятиях. Одни утверждают, что нецелесообразно иметь на каждом предприятии, особенно на небольшом, структурные подразделения или группы работников, занимающихся данными пробле-

Таблица I

Распределение предприятий по числу работников служб НОТ

Численность работников служб НОТ, чел.	Удельный вес предприятий от числа обследованных, %
Нет работников служб НОТ	18,4
I	51,4
2	5,9
3-4	13,5
5-10	6,4
Более 10	3,9

мами. Вместо этого следует создать в отрасли разветвленные специализированные организации, в первую очередь крупные центры НОТ, которые разрабатывали и собственными силами внедряли бы в жизнь эффективные организационные решения. Такой линии придерживаются, в частности, Миннефтехимпром, Миннефтепром, Минстанкопром. Другие высказываются за сохранение и укрепление структурных подразделений НОТ на каждом предприятии даже при наличии отраслевых служб.

На наш взгляд, вторая точка зрения более правомерна. Создание специальных служб НОТ на предприятиях экономически выгодно. В целом по промышленности ленинградского региона на I работника подразделения НОТ приходится 18,2 тыс.рублей экономии, что примерно в 10-12 раз превышает размер их годовой зарплаты. И хотя экономия на одного работника службы НОТ не характеризует эффективность их работы в полной мере, тем не менее показывает их экономическую целесообразность.

Рост производительности труда за счет внедрения НОТ является наиболее обобщающим и объективно отражающим действительное состояние и эффективность работы по НОТ. Как показывает анализ, численность работников служб НОТ не сказывает непосредственного влияния на величину производительности труда за счет внедрения НОТ, так как при данном случае не учитываются размеры предприятия и нагрузка на I работника службы НОТ.

Более тесная взаимосвязь наблюдается между обеспеченностью

работниками службы НОТ, измеряемой количеством работающих, приходящихся на одного штатного работника службы НОТ, и ростом производительности труда за счет внедрения НОТ (табл.2).

Таблица 2

Зависимость между обеспеченностью предприятий работниками службы НОТ и ростом производительности труда за счет внедрения НОТ

Количество работающих, приходящихся на одного работника службы НОТ, чел.	Доля предприятий данной группы в обследованной совокупности, %	Рост производительности труда по данной группе предприятий, %
до 500	18,4	1,31
501-1000	23,0	1,17
1001-1500	13,5	1,33
1501-2000	10,4	1,10
2001-2500	7,7	1,07
2501-3000	2,7	0,99
более 3000	5,9	1,23
нет работников служб НОТ	18,4	0,89

Как видно из табл.2, предприятия, имеющие лучшую обеспеченность работниками службы НОТ, имеют и более высокие экономические результаты в работе по совершенствованию организации труда. Отдельно следует рассмотреть показатель роста производительности труда по группам предприятий, где количество работающих, приходящихся на одного работника службы НОТ, составляет более 3000 человек. Очень высокий уровень производительности труда за счет двух предприятий: п/о "Ленинградсланец" - 2,6% и ЛСО им.Я.М.Свердлова - 2,09%. Удельный вес этих предприятий по численности ППП в общей совокупности данной группы составляет 23,4%. Без учета этих предприятий рост производительности труда по данной группе, из числа оставшихся 11 предприятий, составляет 0,91%.

Причем надо отметить, как видно из табл.2, что самый низкий показатель роста производительности труда за счет совершенствования его

организации наблюдается на предприятиях, где работников служб НОТ нет.

И наоборот, самые высокие экономические результаты работы по совершенствованию организации труда наблюдаются на предприятиях, где наилучшая обеспеченность работниками служб НОТ.

Выявленные закономерности свидетельствуют о том, что необходимо на каждом предприятии иметь работников служб НОТ.

Эффективность работы по НОТ заметно выше на тех предприятиях и в производственных объединениях, где работники материально поощряются за достигнутые результаты в совершенствовании организации труда из различных источников поощрения. Так, на 50 предприятиях, где осуществляется премирование работников за внедрение НОТ, из числа 222 обследованных, рост производительности труда за счет совершенствования его организации составил I,22% по сравнению с I,I3% по всей группе обследованных предприятий.

Однако более детальный анализ показывает, что не на каждом предприятии, где осуществляется премирование за внедрение НОТ, премия стала стимулирующим фактором (табл.3).

Таблица 3

Влияние премирования на эффективность работы по НОТ

Количество работающих, приходящихся на одного работника службы НОТ, чел.	Рост производительности труда по группе предприятий с данной обеспеченностью работниками служб НОТ, %	Доля предприятий, где осуществляется премирование за внедрение НОТ, %	Рост производительности труда по данной группе предприятий, %
до 500	I,3I	I4,6	I,36
500 - I000	I,I7	37,3	I,I6
I00I - I500	I,33	33,3	I,56
I50I - 2000	I,I0	2I,7	I,03
2003 - 2500	I,0I	II,8	0,8I
250I - 3000	0,99	-	-
более 3000	I,23	I5,4	I,4I
нет работников служб НОТ	0,89	9,8	I,45

Из табл.3 видно, что по трем группам предприятий рост произво-

дительности труда на предприятиях, где осуществляется премирование за внедрение НОТ, даже ниже, чем в целом по группе предприятий с данной обеспеченностью работниками службы НОТ.

Здесь сказывается влияние отдельных предприятий. Так, в группе предприятий, где количество работающих, приходящихся на одного работника службы НОТ, составляет 501-1000 человек, удельный вес Ижорского завода им.А.А.Жданова по численности ППП составляет 14,8% от общего числа предприятий, где осуществляется премирование за НОТ. Сумма премии на этом предприятии составила всего лишь 0,2% от величины годового экономического эффекта, удельный вес премируемых - 0,1% от численности ППП, рост производительности труда за счет внедрения НОТ - 0,8%. Без учета этого предприятия рост производительности труда по оставшимся 50 предприятиям данной группы составил 1,23%, в том числе по предприятиям, где осуществляется премирование за работу по НОТ - 1,26%.

Среди предприятий, где количество работающих, приходящихся на одного работника службы НОТ, составляет 1501 - 2000 человек, удельный вес фабрики "Красное Знамя" по численности ППП составляет 24,6% от общего числа предприятий, где осуществляется премирование за внедрение НОТ. Сумма премии на фабрике составила всего лишь 0,8% от величины годового экономического эффекта, удельный вес премируемых от численности ППП - 0,7%, рост производительности труда за счет внедрения НОТ - 0,67%. Без учета этого предприятия рост производительности труда по оставшимся 22 предприятиям данной группы составил 1,14%, в том числе по предприятиям, где осуществляется премирование за работу по НОТ,- 1,15%.

Такое же положение и в группе предприятий, где количество работающих, приходящихся на одного работника службы НОТ, составляет 2001 - 2500 человек. Так, например, в одном из п/о по численности ППП составляет 22,7% от общего числа предприятий, где осуществляется премирование за внедрение НОТ. Сумма премии на данном предприятии составила 0,2% от величины годового экономического эффекта, удельный вес премируемых от численности ППП - 0,04%, рост производительности труда за счет внедрения НОТ - 0,54%. Без учета этого предприятия рост производительности труда по предприятиям, где осуществляется премирование, составил 0,91%.

Из приведенных данных видно, что чем меньше сумма премии и чем уже круг премируемых, тем меньше влияние премии как стимулирующего фактора.

В целом по всем предприятиям, где осуществляется премирование за разработку и внедрение НОТ, сумма премии составила 3,1% от величины годового экономического эффекта, удельный вес премируемых от численности ППП - 2,4%, рост производительности труда - 1,22%.

Сравнение этих данных с ранее приведенными позволяет сделать вывод: чем больше выделяется средств на премирование и чем шире круг премируемых, тем выше рост производительности труда за счет внедрения мероприятий НОТ.

Задача повышения эффективности работы по НОТ подчеркивает актуальность принятия ряда мер по дальнейшему созданию и укреплению служб НОТ и совершенствованию системы материального стимулирования работников за разработку и внедрение мероприятий НОТ.

О МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМАХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ

Б.Г.Прошкин

Одним из важных теоретических вопросов социалистического соревнования является вопрос о побудительных механизмах трудовой деятельности его участников. В настоящей статье излагается один из взглядов на мотивационные механизмы соревнования.

Содержание мотивационных механизмов социалистического соревнования

Мотивационный механизм - это совокупность внешних и внутренних условий, побуждающих участников соревнования к повышению трудовой активности. Исходными посылками выделения мотивационных механизмов являются следующие соображения. Во-первых, явление социалистического соревнования очень многопланово и разнообразно, и поэтому вряд ли можно надеяться выделить какой-либо универсальный, единый для всех его форм и видов механизм. Во-вторых, социалистическое соревнование не является основной формой побуждения работников к труду. Эту функцию выполняет самостоятельная система материального и морального стимулирования, весь арсенал административных, экономических и социально-психологических методов руководства. Но социалистическое соревнование позволяет повысить эффективность труда благодаря дополнительному побудительному действию[1].

На наш взгляд, существует несколько мотивационных механизмов социалистического соревнования, которые реализуются в его конкретных формах и видах как в отдельности, так и в различных сочетаниях.

Первый может быть назван механизмом состязательности. Он наиболее близок по своей природе к изначальному смыслу слова "соревнование" - взаимное соревнование. В словаре русского языка О.И.Ожегова соревнование определяется как форма деятельности (работы, игры и т.д.), при которой участвующие стремятся превзойти друг

---

1 В работе К.Г.Крупнова (К.Г.Крупнов.Соревнование в системе управления производством.М.:Мысль,1978,с.98-121) излагаются разные подходы к измерению удельного веса вклада социалистического соревнования в эффективность общественного производства. Доля соревнования в темпах роста производительности труда на отдельных предприятиях,по подсчетам некоторых экономистов,составляет 15% (Я.Г. Двец. Социалистическое соревнование на современном этапе.М.,1973, с.119).

друга в мастерстве, искусстве.

Действительно, оказавшись в ситуации одинаковой деятельности, люди часто стремятся превзойти результаты труда друг друга, входят в азарт, активно добиваются победы. Между ними развиваются отношения трудового соперничества, стимулом чего является получение какого-либо блага , рост авторитета или просто удовлетворенности собой. Суть отношений соперничества состоит в том, что любой участник, достигший высоких результатов, может рассчитывать на победу только в том случае, если никто другой не превысит их. Отсюда ревностное внимание к действиям окружающих. Можно сказать, что каждый из них является для остальных источником препятствий на пути к обладанию стимулом. Сам по себе результат деятельности для соревнующихся в условиях состязания теряет самостоятельную ценность. Происходит сдвиг акцента со смысла деятельности на победу над соперником. Результаты становятся важны не сами по себе, а лишь в сравнении с результатами соперника. Важна победа, но стремясь превзойти соперников, соревнующийся способен показать более высокие, чем обычно, результаты.

Именно в этом состоит основная ценность состязательности как механизма трудовой мотивации работников. Воссоздав соревновательную ситуацию, организаторы могут вызвать в работниках дополнительную активность, стимулировать их к достижению более высоких трудовых показателей.

Другой механизм возбуждения трудовой активности участников социалистического соревнования мы условно называем механизмом официально устанавливаемых рубежей. Следует заметить, что в нем реализуется наиболее простая схема стимулирования. Положением устанавливается конкретный рубеж, достижение которого выдвинуто организаторами в качестве цели для соревнующихся, и стимул за его достижение в виде престижного звания, премии, вымпела, знака и т.д. При этом награждение ожидает всякого, кто достиг указанного рубежа, кто выполнил поставленные условия. Это в принципе отличает механизм официально устанавливаемых рубежей от мотивационного механизма состязательности: участники не ставятся в отношения соперничества между собой, получение награды каждым не зависит от действия остальных.

В отличие от состязаний, в которых обычно награждаются лишь участники, достигшие наилучших результатов, а в случае награждения всех размер поощрения зависит от занятого места, в данной схеме стимулирования все участники, достигшие установленного уровня показателей, поощряются в равной мере. Например, получают звание "Отличник качества" и денежную премию. Далее, если в состязаниях уровень результатов победителей определяется степенью соревновательного накала и может быть высоким или низким в зависимости от уровня организации соревнования, то в данном случае рубеж стабилен и неизменен до тех пор, пока не будут официально пересмотрены условия.

Третий мотивационный механизм социалистического соревнования может быть назван механизмом индивидуально устанавливаемых рубежей или обязательств. Каждый человек в своей жизни ставит перед собой определенные цели, дает себе обещания, обязуется в чем-либо и впоследствии стремится выполнить обязательства, достичь намеченного. Когда это удается, он испытывает чувство гордости, удовлетворенности собой, когда не удается - испытывает огорчение, задумывается над причинами неудач и намечает изменения в собственном поведении. Таков процесс самоуправления, самосовершенствования человека. Обязательства, данные самому себе, составляют один из его важных элементов.

Такой принцип возбуждения и поддержания социальной активности трудящихся применяется во многих формах и видах социалистического соревнования. Человек или коллектив принимает на себя повышенные по сравнению с обычными нормами или планом обязательства, которые ставятся на общественный контроль. Здесь уместно заметить, что именно поэтому наличие регулярного (носящего характер напоминаний и предупреждений) контроля за ходом выполнения обязательств является важнейшим требованием организации соревнования, основанного на механизме обязательств. Естественно, далее, что лица, выполнившие свои обязательства, имеют право на повышенный авторитет, а невыполнившие обязательств - достойны осуждения.

К одной из разновидностей социалистического соревнования принято относить всевозможные почины. Трудовой почин стал существенным средством совершенствования производства, методом стимулирования трудовой активности работников в социалистическом обществе.

Широкую известность получили такие почины, как бригадный подряд И.Злобина, работа над лозунгом "Ни одного отстающего рядом", "Пятилетку за три (четыре, четыре с половиной) года", "Шестидневную программу за пять дней", "Сегодня рубеж новатора - завтра рубеж коллектива" и т.д.

Механизм почина состоит в использовании с целью активизации людей силы примера. С одной стороны, само сообщение о новаторстве, распространившись в среде, становится непосредственным активизирующим фактором для некоторой части трудящихся, по разным причинам вызывает их желание следовать примеру новатора. Здесь и профессиональный интерес и желание превзойти новатора или быть в первых рядах соревнующихся, здесь стремление принести больше пользы обществу и желание привлечь к себе внимание и т.д. С другой стороны, почин, став социальным фактором, используется организаторами как повод и база агитационной и воспитательной работы с трудящимися. Почин становится пусковым средством деятельности администрации и общественных организаций по распространению передового опыта, привлечению к нему внимания работников.

Почин - это всегда новаторство. Он может касаться организации труда и производства, но может касаться и организации самого социалистического соревнования. Действительно, многие признанные ныне виды и формы социалистического соревнования первоначально появились в виде починов. В свою очередь, мотивационные механизмы социалистического соревнования можно использовать для ускорения распространения починов. Например, можно развернуть движение за скорейшее их внедрение, используя механизм состязательности, для чего необходимо установить поощрение (премию, звание, приз) тем лицам, которые первыми внедрят новшество, или тем коллективам, где оно будет внедрено наиболее широко.

Можно также установить награду участникам за достижение определенных, заранее оговоренных результатов в деле распространения почина. Это будет использованием механизма официально устанавливаемых рубежей. И наконец, можно развернуть работу по взятию участниками трудового процесса определенных обязательств в отношении данного почина и тем самым использовать третий мотивационный механизм - механизм индивидуально устанавливаемых рубежей. Наиболее полно и ярко активизирующий механизм состязательности

проявляется в таком виде социалистического соревнования, как конкурсы профессионального мастерства.

К формам и видам социалистического соревнования, основывающимся на мотивационном механизме официально устанавливаемых рубежей, относятся соревнования за различные звания, например, такие как "Коллектив высокой культуры труда", "Отличник пятилетки", "Ударник коммунистического труда", "Отличник качества" и др.

Механизм индивидуально устанавливаемых рубежей или обязательств используется во многих формах и видах социалистического соревнования, например в движении за работу по личным творческим планам, в договорах со смежниками, в трудовых вахтах в честь знаменательных дат, встречных планах и др. Обязательства участников могут принимать различный характер в зависимости от целей организаторов соревнования.

Выделение описанных механизмов в качестве самостоятельных мотивационных механизмов социалистического соревнования, на наш взгляд, необходимо для дальнейшего развития теории управления социалистическим соревнованием, позволяет определенным образом систематизировать существующие формы и виды соревнования, а также предсказать появление новых.

Анализ показывает, что на каждом из направлений совершенствования производственного процесса могут быть использованы практически все мотивационные механизмы социалистического соревнования.

Так,например, если перед организаторами соревнования в качестве первоочередной станет задача повышения договорной дисциплины, то социалистическое соревнование в этом направлении может быть организовано так.

Всю работу следует вести под лозунгом типа "Договорную дисциплину на уровень современных требований!" Участниками должны быть приняты обязательства, направленные на улучшение показателей исполнения договоров поставок. Принятию обязательств, естественно, должна предшествовать хорошо подготовленная разъяснительная и агитационная кампания. В ряде случаев целесообразно организовывать постоянно действующее соревнование за достижение наилучших показателей исполнения договоров с награждением победителей. И наконец, для коллективов, добившихся стопроцентного выполнения дого-

воров по срокам, объему и номенклатуре, должно быть учреждено звание типа "надежный партнер". Получение звания должно хорошо поощряться, чтобы быть выгодным и привлекательным для всех участников соревнования.

В процессе протекания разъяснительной и агитационной работы могут появиться различные почины участников соревнования, способствующие повышению договорной дисциплины.

И так по любому направлению совершенствования общественного производства (а шире - общественного бытия) можно организовать состязание за наилучшие результаты, учредить определенные рубежи и престижные звания, организовать принятие повышенных обязательств, отмечать соответствующие начинания работников признанием общественной значимости.

Мотивационные механизмы и принципы организации социалистического соревнования

Продуктивным, на наш взгляд, является использование понятия мотивационных механизмов при рассмотрении принципов организации социалистического соревнования. Так, известный принцип сравнимости результатов наполнен различным содержанием при организации форм и видов социалистического соревнования, основанных на различных побудительных механизмах.

Если речь идет об использовании механизма состязательности, то принцип сравнимости означает возможность сравнения результатов участников соревнования между собой, без чего данная разновидность соревнования просто немыслима. На наш взгляд, в этом случае должна обеспечиваться сравнимость не вообще, не в принципе, а реальное сравнение, которое может в любой момент времени самостоятельно осуществить каждый участник соревнования. Чем дальше мы уходим от выполнения функции сравнения результатов самими соревнующимися, чем больше в этом деле посредников и сложнее система подведения итогов, тем призрачнее отдача состязания. Если итоги соревнования подводятся: 1) по большому числу, 2) неодинаковых показателей, 3) через большие промежутки времени, то реальная активизированность последних весьма сомнительна. Состязание по своим пружинам - явление сугубо психологическое, связанное с глубоко личностным расчетом на победу. Оно дает результаты только тогда, когда эти расчеты участник может совершить и при необходимости совершает сам.

Отсюда вытекает вывод о том, что для усиления состязательности соревнования необходимо стандартизировать показатели, ограничивать их число, вводить простую формулу перевода их в единый синтетический показатель.

Принцип сравнимости для организации форм и видов соревнования, основанных на побудительном механизме официальных рубежей, имеет меньшую значимость и иное содержание. Здесь важно сравнение показателей участников не между собой, а с показателями рубежа, определенными в качестве условия получения соответствующего звания или награды. Такое сравнение обычно труда не составляет, так как в положении о соревновании по каждому из показателей определена минимальная его величина. Факт достижения или превышения уровня всех показателей будет означать, что рубеж взят и участник достоин звания, награды, премии. Сравнение показателей работы участников социалистического соревнования между собой в рамках данного механизма смысла не имеет.

Сравнимость как принцип организации социалистического соревнования в формах и видах, построенных на механизме индивидуально устанавливаемых рубежей, имеет также свое особое смысловое содержание. Разобраться в нем есть настоятельная необходимость, так как наибольшее количество сложностей в реализации принципа сравнимости результатов на практике встречается в данной разновидности соревнования.

Принцип сравнимости результатов требует стандартности обязательств, а творчество, проявляемое работниками при составлении обязательств, приводит к их нестандартности. Причина возникновения этого противоречия состоит, на наш взгляд, в теоретической путанице. Сравнимость результатов соперников - требование безусловно справедливое в отношении одного мотивационного механизма (механизма состязательности), предъявляется к соревнованию, основанному на другом механизме (механизме индивидуальных рубежей), в отношении которого оно оказывается чаще всего сколь невыполнимым, столь и бессмысленным.

На наш взгляд, здесь имеет место определенный смысл лишь один вид сравнения: сравнение обязательств участника с достигнутыми им результатами деятельности, то есть определение степени выполнения обязательств. Такое сравнение осуществляется легко и производится по всему кругу показателей, заложенных в обязательствах каждого

конкретного участника. Количественный результат этого сравнения может быть только один - обязательства признаются выполненными либо невыполненными. В этой группе форм и видов соревнования, на наш взгляд, "победителями" должны признаваться все выполнившие обязательства участники. Необходимо фиксировать факт выполнения или невыполнения обязательств и за первое воздавать почести, а за второе - стыдить (сатирические листы, стенды, опубликование самоотчетов и др.), помогать преодолевать недостатки.

Здесь следует заметить, что обычные системы поощрения и наказания за уровень выполнения принятых обязательств неизбежно порождают тенденцию попыток принятия соревнующимися заниженных обязательств. Для борьбы с этим отрицательным явлением приходится разрабатывать специальные системы стимулирования принятия повышенных обязательств, пытаться определить напряженность обязательств и др.

Практика показывает также, что при подведении итогов социалистического соревнования при определении победителей все же большее внимание уделяется конкретным результатам работы коллективов, чем степени выполнения ими обязательств.

Таким образом, по-видимому, "победителями" в области выполнения обязательств следует признавать всех участников, выполнивших обязательства. Это позволит обязательствам как важнейшему элементу данного мотивационного механизма сохранять творческий характер и нормально выполнять собственные функции в социалистическом соревновании.

Выявление же победителей необходимо осуществлять не сравнением уровня выполнения обязательств, а сравнением конкретных результатов деятельности коллективов и работников. При этом, если показатели, по которым намечено проводить сравнение, заранее определены, численность их разумно ограничена, а работники и коллективы сгруппированы по характеру работы и уровню потенциальных возможностей, то это будет являться не чем иным, как воспроизведением и использованием мотивационного механизма состязательности.

Аналогична картина неравнозначности принципа гласности для форм и видов соревнования, базирующихся на его различных мотивационных механизмах.

Одно дело гласность в состязаниях. Здесь она означает прежде всего оперативность отражения хода соперничества, освещение результатов, показываемых участниками. Основная ее задача состоит в под-

держании атмосферы соотязательности, общественного подъема, в стремлении удовлетворить потребность участников в информации о результатах работы соперников и их намерениях.

Совсем другое дело гласность в формах и видах социалистического соревнования, основанных на механизме официально устанавливаемых рубежей. Здесь основной упор должен быть сделан на пропаганде положений о званиях и наградах, на общественной значимости движения и на участниках, первыми достигших рубежа.

Гласность в соревнованиях, построенных по типу обязательств, на первой фазе требует от средств информации исключительного сосредоточения на ходе принятия обязательств, на второй фазе - на осуществлении общественного напоминания о принятых обязательствах, т.е. освещение хода выполнения обязательств на промежуточных пунктах контроля, на третьей фазе - на освещении результатов оценки деятельности участников, формировании общественного мнения в отношении работников и коллективов, не справившихся с обязательствами.

Принцип гласности предъявляет к средствам информации общие в отношении всех форм и видов социалистического соревнования требования отражения их социальной ценности и агитации работников за участие в них.

Возможность повторения передового опыта как принцип организации социалистического соревнования в равной степени важен для всех его форм и видов.

Направления совершенствования социалистического соревнования

Различие побудительных механизмов социалистического соревнования, реализованных в конкретных его формах и видах, предопределяет разнообразие направлений совершенствования его организации.

В состязательных видах соревнования одним из важнейших путей повышения эффективности является правильный подбор участников по потенциальным возможностям и по количеству. Действенность состязания, его отдача гарантирована лишь тогда, когда при соблюдении остальных условий участникам обеспечен оптимальный шанс на победу. Если вероятность победы оценивается участником как чрезвычайно высокая (когда остальные участники явно слабее), то нель-

ая ожидать значительной его активизации, ибо победа может быть обеспечена без какого-либо особого напряжения сил. Ему достаточно обычного темпа деятельности. Но бессмысленно также и напряжение сил остальных участников. Их шансы на победу ничтожны.

Оптимальным следует считать такое положение, при котором для каждого участника победа и проигрыш равновероятны. Это способствует максимальной активизации соперников, возбуждению эмоционального накала соревнования. Поэтому участников социалистического соревнования необходимо разбивать по достигнутым результатам на группы с равным составом, как это делается, например, в Ленинградском научно-производственном объединении "Буммаш"[1].

Численность соперников в группах соревнующихся также должна быть оптимальной. Формулировка общего принципа поиска этого оптимума составляет одну из пока не решенных теоретических задач социалистического соревнования. Логика явления тут такова: чем больше численный состав соревнующихся, тем ниже при нераспределенном стимуле оценка шанса на победу каждым из них. В этом подтексте понятны предложения некоторых участников социалистического соревнования стимулировать не одних только победителей, но и всех участников в соответствии с показанными ими результатами.

Для обеспечения сравнимости результатов соперников в социалистическом соревновании необходимо подбирать соперников с одинаковым видом труда, стремится к сокращению числа показателей, введению балльных, коэффициентных систем оценки результатов труда. По-видимому, наибольшей активизирующей силой обладает соревнование по какому-либо одному, например, важнейшему показателю. Однако это неизбежно приводит к сужению соревнования, к пренебрежению со стороны участников остальными показателями работы. С другой стороны, увеличение числа показателей резко снижает возможности расчета своего места в соревновании самими соревнующимися, что выхолащивает живую душу соревнования. Подведение итогов в конце соревновательного периода в таком случае носит характер поддержания видимости благополучия. Состязание более ценно своим напряжением в процессе протекания, чем удовлетворенностью или разочарова-

---

[1] Коняков И. Шанс для отстающего.- Литературная газета, 1977, 16 марта.

нием участников при подведении итогов. Поэтому оптимальным следует считать ведение соревнования не более чем по двум-трем трудовым показателям, сводимым при помощи простой балльной или коэффициентной системы в один синтетический показатель.

Важным перспективным направлением совершенствования состязательной группы видов и форм социалистического соревнования является сокращение периода подведения итогов и расчет места каждого участника на шкале результатов.

Для развития состязательности следовало бы больше использовать психологическую действенность некоторых видов стимулов и способов их пропаганды, ибо само явление соперничества глубоко психологично. Здесь как никогда кстати творческий подход организаторов. В просторном зале проходной одного из чехословацких предприятий по стеклянным колпаком выставлен мотоцикл марки "Ява" - приз в индивидуальном соревновании молодых рабочих за достижение наивысшей производительности труда. Действие этого стимула на участников соревнования обладает большой эмоциональной силой, а расположение его в проходной обеспечивает каждодневное напоминание о себе и поддержание духа состязательности.

Виды и формы социалистического соревнования, покоящиеся на механизме официально устанавливаемых рубежей, имеют иные направления совершенствования. Прежде всего это правильное определение уровня рубежа. При низком уровне показателей, выдвигаемых в качестве условия получения того или иного звания, установленного рубежа очень быстро достигает большинство работников. Это нерационально с точки зрения экономичности использования стимулов - денежные средства расходуются нерационально, почетные звания обесцениваются.

С другой стороны, при слишком высоком уровне показателей рубеж может показаться настолько малодостижимым, что даже при очень сильном стимуле будет побуждать к действию лишь отдельных участников соревнования. Престиж звания сохраняется, но его действенность в отношении подавляющего большинства является слабой. Организаторам соревнования следует искать оптимум между этими крайностями, исходя из конкретной производственной обстановки. Часто оказывается полезным учредить ступенчатость рубежа (и звания),

которая образует перед участниками перспективу роста.

Далее, большое значение имеет четкость описания условий соревнования и их хорошая пропаганда. Привлекательности рубежа способствует эстетика и авторитетность звания. Организаторам следует предвидеть опасность обесценивания звания, снижающего эффективность данной группы разновидностей социалистического соревнования. Частой причиной этого является погоня организаторов за количеством участников, достигших рубежа, и как следствие этого - снижение уровня требований к ним. Соревнование вслед за званием теряет авторитет и действенность. В большинстве видов и форм социалистического соревнования, использующих механизм официальных рубежей, необходимо специально определять периодичность присвоения и подтверждения звания, а в необходимых случаях и ужесточить условия его получения.

Специфика видов и форм социалистического соревнования, построенных по типу обязательств, рождает своеобразие направлений совершенствования этой группы соревнований.

Прежде всего следует заметить, что весьма распространенной ошибкой организаторов является то, что из трех фаз процесса социалистического соревнования по типу обязательств (принятие обязательств, выполнение их и подведение итогов) наименьшее внимание уделяется второй, важнейшей фазе. Связано это с тем, что остальные фазы носят кратковременный характер организационной кампании, необходимость участия организаторов в них ярко выражена. Вторая же фаза протекает длительное время. Более того, бытует мнение, что эта фаза является вполне личным делом соревнующихся.

На самом же деле работа организаторов соревнования на этой фазе не менее важна. И состоять она должна в постоянном освещении хода выполнения обязательств как коллективных, так и индивидуальных, в напоминании работникам их содержания и сроков выполнения отдельных пунктов. Мало организовать трудящихся на принятие социалистических обязательств и подвести итоги соревнования. Необходимо способствовать выполнению обязательств. Общественный контроль должен носить предупредительный характер , а не сводиться к равнодушной регистрации фактов. Особенно важным для повышения авторитета соревнования, на наш взгляд, является организация регулярного контроля индивидуальных обязательств, когда они направлены на широкое совершенствование участников и содержат поэтому значительное число разнообразных мероприятий.

Организаторы соревнования могут инициировать принятие работниками повышенных обязательств несколькими способами: воспитанием их в духе потребности постоянного совершенствования, т.е. поддержанием в коллективе особой атмосферы творчества и жажды прогресса; агитацией на чьем-либо примере; введением системы дополнительного стимулирования за принятие обязательств и, наконец, простым нажимом, административным или общественным принуждением.

Правильный выбор соотношения средств мотивации работников на фазе принятия обязательств является, на наш взгляд, еще одним общим направлением совершенствования социалистического соревнования. Здесь от организаторов требуется большой такт и внимание к индивидуальным особенностям работников, заразительность примеров и убедительность агитации. Этот вид обязательств обладает большой воспитательной силой, но одновременно требует значительной воспитательной работы со стороны организаторов соревнования. Иначе соревнование протекает формально, а обязательства имеют однообразное, шаблонное содержание, несут на себе печать принуждения.

Итак, выделение мотивационных механизмов позволяет по-новому взглянуть на некоторые теоретические вопросы социалистического соревнования, например на своеобразие реализации принципов организации социалистического соревнования в различных его видах и формах и проблему путей совершенствования организации социалистического соревнования.

ЕДИНСТВО И ВЗАИМОСВЯЗЬ НОТ И СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ

В.С.Дерябин

В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы" от 12 июля 1979 года значительное внимание уделено научной организации труда и социалистическому соревнованию.

Органическое включение в хозяйственный механизм НОТ и социалистического соревнования - одна из важных мер его совершенствования. При этом наибольшая эффективность может быть достигнута, если НОТ и социалистическое соревнование будут рассматриваться в единстве, во взаимосвязи и взаимообусловленности. Это тем более важно, что несмотря на очевидное единство, взаимосвязь и взаимообусловленность НОТ и социалистического соревнования, этой теме уделено недостаточное внимание в творческом аспекте, соответственно и в практике работы по НОТ и организации социалистического соревнования. На это сетуют специалисты, занимающиеся соревнованием: "... Нет тесной связи между соревнованием и научной организацией труда" , - говорят они [1].

Как правило, эти явления рассматриваются и используются разрозненно, хотя, с одной стороны, еще на Всесоюзном совещании по НОТ (1967г.) социалистическое соревнование определено как одно из направлений НОТ. С другой стороны, материальной основой социалистического соревнования являются лучшие образцы трудовой деятельности, которые не могут быть не научно организованными, иначе соревнование окажется неэффективным.

Из сказанного следует вывод, что чтобы научно организовать социалистическое соревнование и получить необходимый социально-экономический эффект, необходима научная организация труда а чтобы НОТ смогла реализовать весь свой арсенал задач, необходимо социалистическое соревнование.

Л.А.Бейлин указывает, что "научная организация труда ... при социализме невозможна без организации соревнования. Следует под-

---

1 Знамя труда (Красноводск), 1979, 15 марта.

черкнуть, что в условиях социализма НОТ и научная организация соревнования органично связаны: они имеют дело с непосредственно общественным трудом, схожи по конечным целям, хотя различны по средствам ее достижения. В первом случае речь идет об организации материальных условий функционирования живого и общественного труда. Без научного подхода к решению этой задачи невозможна и научная организация соревнования. Во-втором речь идет об организации общественных условий, направленных на решение той же задачи"[1]. И далее указывается, что "организационно-техническая подготовка соревнования означает определение тех организационно-технических мероприятий, которые необходимо провести в области организации труда и производства и определения последовательностей их осуществления для того, чтобы получить ожидаемый от соревнования экономический эффект"[2].

Эти положения нашли отражение в рекомендациях Всесоюзной научно-практической конференции, состоявшейся 12-14 апреля 1979 года в Ленинграде: "Всемерно развивать социалистическое соревнование на базе дальнейшего совершенствования организации труда и производства. При разработке мероприятий по повышению эффективности производства исходить из того, что успех решения этой задачи во многом зависит от более тесной увязки организации труда и социалистического соревнования..."[3]. В рекомендациях секций содержатся основные направления НОТ, такие как совершенствование специализации (разделение труда) и кооперирование, использование и распространение передового опыта, совершенствование психологического климата, улучшение условий труда, обогащение содержания труда, совершенствование нормирования и стандартов, улучшение режима труда и отдыха трудящихся, улучшение бытового обслуживания, повышение производительности труда, дальнейшее развитие коммунистического отношения к труду и воспитание нового человека - человека коммунистического общества.

Конференция отметила важность использования бригадных форм организации труда, щекинского метода, улучшение связи с учеными,

---

1 Бейлин Л.А. Научные основы и методика организации массового социалистического соревнования (учебное пособие). Л., 1978, с.10.

2 Там же, с.11.

3 Экономическая газета, 1979, № 23.

совершенствование систем материального и морального стимулирования, а также партийного руководства[1] .

Комплексный подход на базе НОТ характерен для ряда документов государственных учреждений. Так, официальные материалы ЕСГУКП (единая система государственного управления качеством продукции) Госкомитета СССР по стандартам основаны на единстве и взаимосвязи технических, экономических, социальных, организационных и идеологических мероприятий[2] .

Госкомтруд СССР, Госплан СССР, Министерство финансов СССР и ВЦСПС рекомендовали распространить комплексную систему организации производства, труда, управления и заработной платы (КСОПТУ и ЗП) Волжского автомобильного завода[3] . Как и ЕСГУКП, КСОПТУ и ЗП рассматривает проблему комплексно, начиная со стадии проектирования и анализа существующего положения. При этом существенная роль отводится: проектной трудоемкости, смежным профессиям и другим направлениям, отмеченным выше.

Не имеют принципиально организационного отличия рекомендации Госкомтруда СССР, Госплана СССР, Минфина СССР и ВЦСПС о порядке применения щекинского метода[4] .

Аналогичен опыт организации соревнования за высокую культуру производства на Бакинском заводе бытовых кондиционеров, где на стадии проектирования учитывается комплекс направлений, отмеченных Ленинградской конференцией. С этих позиций обнаруживается много общего в различного рода инициативах, починах. И дело тут состоит не в том, что их много. "Чем разнообразнее, тем лучше, - отмечал В.И.Ленин, - тем богаче будет общий опыт, тем вернее и быстрее будет успех социализма, тем легче практика вырабатывает - ибо только практика может выработать наилучшие приемы и средства борьбы"[5] . Изложенное выше показывает, что как организация соревнования, так и внедрение различного рода починов, инициатива трудящихся преследуют, во-первых, определенные цели, как повышение производительности труда, экономию и бережливость, качество продукции, коммунистическое воспитание и отношение к труду, во-вторых, в организации соревнования и реализации починов четко прослеживается комплекс направлений НОТ, как совершенствование разделения и кооперации труда.

---

1 Созидательная сила социалистического соревнования. М.: Правда, 1979, с.287-349.
2 Экономическая газета, 1979, № 5.
3 Экономическая газета, 1979, № 25.
4 Экономическая газета, 1979, № 21.
5 Ленин В.И. Полн.собр.соч., т.35,с.204.

улучшение условий и безопасности труда, стимулирование и др. Более того, сами направления НОТ являются предметом соревнования. Например: бригадный подряд и поточное строительство (опыт Орловского домостроительного комбината), соревнование и передовые методы организации труда (опыт Волжского объединения по производству легковых автомобилей "Автоваз"), повышение эффективности и НОТ (опыт предприятий Свердловской области)[1] и др.

Таким образом, "если цели соревнования обусловливаются экономической политикой партии, то средствами их достижения в материальном производстве является научная организация труда"[2].

Единство НОТ и социалистического соревнования обнаруживается в количественной оценке выполнения планов, мероприятий, обязательств. В частности, коэффициентная система широко используется в методиках организации социалистического соревнования[3].

Более глубокое проникновение в сущность социалистического соревнования и научной организации труда обнаруживает общие экономические законы, присущие этим явлениям в социалистическом обществе. Поэтому представляет определенный интерес в выяснении тех экономических законов, которые свойственны НОТ и социалистическому соревнованию.

В общей системе экономических законов ведущая роль принадлежит основному экономическому закону, в котором выражены главные цели и движущие силы общественного развития. "Обеспечение полного благосостояния и всестороннего развития всех членов общества"[4] - суть закона, сформулированного В.И.Лениным.

В научной литературе основной закон рассмотрен столь широко, что нет необходимости еще раз доказывать его роль для НОТ и социалистического соревнования, где он проявляется наиболее полно в конечных целях НОТ и социалистического соревнования. Не менее полно в социалистическом соревновании и НОТ рассмотрены: закон эконо-

---

1 Экономическая газета, 1979, № 15.

2 Бейлин Л.А. Научные основы и методика организации массового социалистического соревнования(учебное пособие). Л., 1978, с.10.

3 См.: Информ.листок № 164-72, Астраханский ЦНТИ; Дубоцкий Л.Д., Меньшиков Л.И., Гольдберг С.Н. и др. Автоматизированная система учета результатов соцсоревнования на предприятии. ЛатИНТИ, Рига, 1974.

4 Ленин В.И. Полн.собр.соч., т.32, с.149.

мии рабочего времени, закон неуклонного роста производительности труда, закон распределения по труду[1].

Знание механизмов действия и использования указанных законов имеет громадное значение для НОТ и социалистического соревнования. И в этом также проявляется единство и взаимосвязь этих явлений. Однако ни теория, ни практика не могут быть ограничены указанными законами. В реальной действительности, применительно к трудовой деятельности, действуют законы, которые или сопутствуют другим законам, углубляют первые, или создают условия для полного их проявления. Вместе с тем они имеют и самостоятельное значение. К этим законам относятся: закон разделения труда, закон превращения труда в первую жизненную потребность, закон перемены труда и всестороннего развития человека, закон ликвидации различий между промышленным и сельскохозяйственным трудом, закон ликвидации различий между умственным и физическим трудом.

При организации социалистического соревнования на основе НОТ невозможно не опираться на совокупность экономических законов, и "жизнь сурово карает тех, - подчеркивал Л.И.Брежнев, - кто не считается с экономическими законами, пренебрегает ими, допускает субъективизм"[2].

Познание экономических законов позволяет наилучшим образом оценивать настоящее, проникая в глубинные процессы нашей жизни, предвидеть будущее и соответственно направлять всю социально-экономическую, политическую и идеологическую, техническую, воспитательную деятельность как отдельных людей, так коллективов, всего общества. При этом, как отметил на XV съезде ВЛКСМ Л.И.Брежнев, "ошибочно думать, будто с экономическими законами имеют дело только большие ученые и руководители. Эти законы, если их понять правильно, диктуют логику поведения не только администратору, инженеру, ученому, технику, но и каждому рядовому рабочему, колхознику"[3].

---

1 Ледянин В.К. Социализм и соревнование. М.:Политиздат, 1970, с.9; Бейлин Л.А. Экономические основы соцсоревнования (вопросы теории). М.: Экономика, 1975, с.54,149; Дубровский Ю.П. Система понятий и категорий научной организации труда. М.: Экономика, 1975, с.71-78; Алексеев Н.Г. Диалектика труда при социализме. М.: Политиздат, 1979, с.46-60.

2 См.: Брежнев Л.И. О неотложных мерах по дальнейшему развитию сельского хозяйства СССР. Доклад на Пленуме ЦК КПСС 24 марта 1965г. М.: Политиздат, 1965, с.6.

3 XV съезд ВЛКСМ. Стенографический отчет. М.: Молодая гвардия, 1966, с.23.

Вместе с экономическими законами действуют и другие законы, в частности организационные, познание и использование которых столь же необходимо, как и экономических законов. К ним относятся: закон экономии сил и места, закон слабого звена, закон пропорциональности и другие, а также совокупность принципов, универсальность которых не ограничивается только НОТ и соревнованием. Так, принципы научности, плановости, комплексности, демократического централизма, сравнимости, гласности повторения передового опыта, экономичности, партийности и др. применимы во всех областях знания и деятельности.

Рассмотрение действия и использования экономических и организационных законов и принципов не входит в задачу автора, а ссылкой на них автор стремится подчеркнуть, что они равно применимы для НОТ и социалистического соревнования, указывая тем самым на единство, взаимосвязь и взаимообусловленность НОТ и социалистического соревнования.

Из указанного единства и взаимосвязи НОТ и социалистического соревнования следует ряд важных выводов.

1. Социалистическое соревнование будет научно организовано и даст наивысший эффект, если оно будет опираться на НОТ с использованием направлений НОТ, законов, принципов и организационных форм.

2. Организацией социалистического соревнования и НОТ в методическом аспекте преимущественно должны заниматься одни и те же специалисты, глубоко познавшие природу социалистического соревнования и НОТ, закономерности их развития, принципы организации и др. Заметим, что созданные лаборатории, отделы НОТ на основе единства НОТ и социалистического соревнования способны взять на себя организацию и методическое руководство по разработке пятилетних планов социального развития коллективов, на что указывает опыт автора при разработке планов социального развития на Томском государственном подшипниковом заводе № 5.

3. По мнению автора, рассмотрение социалистического соревнования и НОТ в единстве и взаимосвязи должно избавить от многих бесполезных дискуссий, например об узком или расширенном толковании ленинских принципов в социалистическом соревновании[1], о множественности показателей в социалистическом соревновании[2] и т.д.

---

1 Совершенствование организации соревнования на современном этапе. Сборник научных трудов. М., 1977, с.5.
2 Экономическая газета, 1979, №.13.

Возьмем, к примеру, принцип партийности. Принцип партийности, обоснованный В.И.Лениным в работе "Шаг вперед, два шага назад", предполагает п о л и т и ч е с к и идейную стойкость, нравственную чистоту, самое ответственное, кристально честное отношение к делу, к своему долгу[I]. Спрашивается, разве это может противоречить организации социалистического соревнования или умалять достоинства иных принципов? Нет, конечно. Что касается вопроса о множественности показателей в социалистическом соревновании, то и он должен быть снят с повестки дискуссий по той простой причине, что действенность социалистического соревнования в единстве с НОТ обеспечивается не количеством показателей, а качеством этих показателей, и если эффект вызывается комплексом показателей, то и необходимо весь этот комплекс привести в действие.

Таковы некоторые аспекты единства и взаимосвязи НОТ и социалистического соревнования.

I Ленин В.И. Полн.собр.соч., т.8, с.300.

МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ПРИНЦИП ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ

М.Е.Добрусина

В функционировании социально-экономического механизма организации социалистического соревнования важная роль принадлежит моральному и материальному стимулированию соревнующихся. Материалы социологических исследований показывают, что "главным фактором, обусловливающим недостаточную эффективность соревнования, являются именно нарушения и отклонения в реализации одного из важнейших принципов организации соревнования - принципа стимулирования участников соревнования - материального и морального"[1].

В настоящее время среди исследователей не достигнуто единого мнения относительно того, является ли стимулирование соревнующихся принципом организации социалистического соревнования. Одни из них считают, например, что "... вряд ли правильно считать стимулирование принципом организации соревнования таким же, как гласность, сравнимость результатов или повторение опыта. Оно является более общим экономическим условием соревнования..."[2], другие выделяют в качестве принципа сочетание материальных и моральных стимулов к труду[3], третьи считают, что принцип единства материального и морального стимулирования трудящихся масс относится к общим научным принципам управления и организации коммунистического строительства, имеющим важное значение для организации социалистического соревнования[4], четвертые использование материальных и моральных стимулов рассматривают как один из методов управления соревнованием[5].

---

1 Куторжевский Г.А., Смирнов В.А. Социалистическое соревнование. Проблемы, опыт социологического исследования. М.: Политиздат, 1974, с.93.

2 Карпухин Д.Н. Социалистическое соревнование и стимулы в условиях развитого социалистического общества.- Социалистический труд, 1974, № 3, с.9.

3 Швец Я.Г. Социалистическое соревнование на современном этапе развития. М.: Мысль, 1973, с.19.

4 Смольков В.Г. Социалистическое соревнование в условиях развитого социализма. М.: Мысль, 1974, с.180; Куторжевский Г.А., Смирнов В.А. Социалистическое соревнование. М.: Политиздат, 1974, с.23.

5 Сайцев В., Сигов И. Социалистическое соревнование как объект управления.- Вопросы экономики, 1974, № 9, с.102.

По нашему мнению, стимулирование соревнующихся нужно рассматривать как часть общей системы стимулирования труда. Стимулы, действующие в системе социалистического соревнования, являются составной частью хозрасчетного стимулирования производства. Измерение трудового вклада работника или коллектива при организации материального стимулирования и социалистического соревнования осуществляется практически с помощью одних и тех же показателей.

В то же время факторность в поощрении по социалистическому соревнованию значительно шире. Она предполагает выполнение как производственных показателей, отражающих выполнение плана, качество выпускаемой продукции, использование материальных и трудовых ресурсов, так и социальных, т.е. соблюдение производственной дисциплины, повышение общеобразовательного уровня и др.

Стимулирование соревнующихся работников и трудовых коллективов следует относить к числу общих принципов организации социалистического соревнования.

Материальное и моральное стимулирование труда как один из принципов социалистического хозяйствования распространяется на всех работников производства, реализуется через оплату по тарифным ставкам и должностным окладам, премиальные фонды. Стимулирование соревнующихся распространяется только на участников, победителей и организаторов социалистического соревнования и осуществляется с помощью специальных форм. Формами стимулирования участников социалистического соревнования являются, например, дополнительные отчисления в фонд материального поощрения предприятий за разработку и выполнение встречного плана, а также дополнительное премирование работников за выполнение встречного плана, премирование рабочих за повышение норм выработки по собственной инициативе и др. Стимулирование победителей в социалистическом соревновании осуществляется с помощью таких форм морального поощрения, как присвоение почетного звания, вручение нагрудных знаков отличия, получение почетного приза и др., а также форм материального поощрения: премирование коллективов предприятий, победителей во Всесоюзном социалистическом соревновании за успешное выполнение народнохозяйственного плана; премирование коллектива по результатам соревнования в честь знаменательных дат в жизни страны: 110-й годовщины со дня рождения В.И.Ленина, 60-летия образования СССР и др.; премирование победителей во внутризаводском социалистическом соревновании и др.

Система стимулирования соревнующихся является одним из важных факторов управления социалистическим соревнованием через систему интересов. Она включает в себя не только различные формы поощрения лучших, оказания помощи „средним", но и меры ответственности к отстающим. Стимулирование соревнующихся представляет собой сознательно управляемый процесс, использующий различные средства и методы воздействия на интересы соревнующихся. Его целью является побуждение работников к проявлению творческой инициативы в ходе трудового состязания и соперничества при решении важнейших народнохозяйственных задач.

В настоящее время в экономической литературе выдвигается предложение о необходимости в большей мере увязать социалистическое соревнование с основной частью заработной платы: оплатой по тарифным ставкам, должностным окладам[1]. По нашему мнению, такое положение правомерно, так как именно высокая трудовая активность работника в течение длительного периода должна служить основанием для повышения ему тарифного разряда, должностного оклада, перевода на вознаграждаемую работу. С другой стороны, при правильной организации оплаты труда по уровню заработной платы можно и должно судить об успехах, достигнутых ими в социалистическом соревновании.

Тем не менее данное преимущество заработной платы еще не получило должного признания в организации социалистического соревнования. В этой связи заслуживает внимания опыт московского завода "Динамо", на котором для измерения производственного задания рабочему, работающему по личному плану повышения производительности труда, используется показатель - нормативная заработная плата.

Более всего материальное стимулирование воздействует на развитие социалистического соревнования по линии премирования работников и трудовых коллективов.

Между системами поощрения и формами социалистического соревнования должна быть обеспечена согласованность, т.е., если, например, в производственных цехах завода организовано соревнование за

---

1 См., напр.:Карпухин Д.Н.Социалистическое соревнование и стимулы в условиях развитого социалистического общества.-Социалистический труд,19[illegible]4, №3, с.11; Савельев Е.Б.Распределение по труду и социалистическое соревнование: взаимосвязь и пути повышения стимулирующего эффекта. - В сб.:Экономические и правовые вопросы совершенствования организации социалистического соревнования. Тезисы докладов на всесоюзном семинаре.Донецк,19[illegible]5.

повышение качества продукции, то соответственно должна быть разработана комплексная система стимулирования за улучшение качества работы каждым соревнующимся.

Премии по социалистическому соревнованию имеют свои особенности. Прежде всего, они представляют собой вознаграждение за трудовую инициативу, проявленную работником или коллективом в процессе производства и направленную на улучшение показателей производственного и социального характера.

Материальное поощрение соревнующихся осуществляется не только в денежном выражении. В настоящее время все большее признание получает премирование ценным подарком, предоставление льготной или бесплатной путевки в дом отдыха. Весьма характерным в этом отношении является высказывание работницы коломенского тепловозостроительного завода имени В.В.Куйбышева В.Неустроевой: "У денежной премии, какой бы большой она ни была, есть одно свойство: через несколько дней эти деньги потратишь. Думаю, передовикам соревнования стоит вручать за особо выдающиеся достижения в труде не деньги, а памятные подарки . И чтобы обязательно с табличкой, на которой написано, когда и за что награжден человек"[1] .

При организации премирования соревнующихся важно иметь в виду, что премия является не только одной из форм материального поощрения, но и несет определенную "моральную нагрузку". Ее роль оказывается всегда низкой, если допускается "уравниловка", сам размер премии незначителен, отсутствует гласность и торжественность при ее вручении. С другой стороны, получение достойного вознаграждения в торжественной обстановке становится "зарядом" социальной и производственной активности работников.

В социалистическом соревновании материальный стимул действует опосредованно через стимул моральный. Но моральное поощрение должно подкрепляться материальным поощрением. Моральные и материальные стимулы социалистического соревнования нельзя противопоставлять друг другу, их нужно рассматривать в гармоническом единстве. Только в этом случае их воздействие на соревнующихся, а соответственно и на развитие социалистического соревнования эффективно.

Сочетание стимулов заложено уже в самом социалистическом принципе распределения по труду, обусловлено природой социалистических производственных отношений. Каждому в соответствии с количеством

---

1 Правда, 1973, 7 янв.

и качеством труда производится не только оплата, но и воздается уважение и почет. Однако при этом возникает важный вопрос, являются ли моральные стимулы предметом рассмотрения экономической науки. Это важно выяснить, так как среди некоторых экономистов имеет место недооценке значения моральных стимулов к труду. Они склонны даже считать, что моральные стимулы не имеют отношения к экономической науке. Но с этим, подчеркивает П.М.Павлов, согласиться нельзя. "Во-первых, моральные стимулы порождаются экономическими отношениями социализма. Они относятся не к области надстроечных морально-этических категорий, а к области отношения человека к труду, т.е. материального производства. Во-вторых, благодаря сочетанию моральных стимулов к труду с материальными стимулами последние при социализме приобретают качественно новое содержание... И в-третьих, всестороннее использование моральных стимулов является важным резервом роста производства и повышения производительности труда"[1] .

На наш взгляд, рассмотрение вопросов стимулирования соревнующихся целесообразно вести по участникам, победителям и организаторам социалистического соревнования.

Участники соревнования - это все работающие, участвующие в той или иной форме соревнования.

Победители соревновании - это соревнующиеся, которые достигли высоких результатов в той или иной форме соревнования, являются его лидерами, заняли призовое место.

Организаторы соревнования - это ответственные за распространение и внедрение ценных начинаний, действенных форм социалистического соревнования на разных уровнях его организации (министерство, объединение, предприятие).

Можно выявить определенную специфику при стимулировании участников и победителей в социалистическом соревновании. Определенные особенности имеются и в стимулировании организаторов соревнования.

---

1 Павлов П.М. О сочетании материальных и моральных стимулов к труду.-Вопросы экономики, 1965, № 4, с.85-86.

Участники социалистического соревнования поощряются прежде всего материально, а специальные формы морального поощрения используются не всегда. Например, дополнительные отчисления в фонд материального поощрения в связи с принятием и выполнением встречного плана, материальное поощрение за выполнение личного плана повышения производительности труда (динамовский метод) и др.

Применительно к победителям в социалистическом соревновании первичным является моральное поощрение. В то же время достижение высоких производственных результатов в сочетании с социальной активностью соревнующихся должно сопровождаться не только определенной формой морального поощрения, но и отражаться на размере материального вознаграждения. "Предпочтение в ударности есть предпочтение и в потреблении. Без этого ударность - мечтание, облачко, а мы все-таки материалисты"[1].

Сочетая формы морального и материального поощрения и ответственности, нельзя недооценивать или переоценивать каждую из них. В ходе социалистического соревнования, особенно при подведении его итогов, необходимо найти правильное соотношение между ними. Например, необязательно, более того, недопустимо всякий раз подкреплять премией благодарность, Почетную грамоту. Только в этом случае можно поднять их стимулирующую роль.

Принцип морального и материального стимулирования развития социалистического соревнования действует на всех этапах его организации.

Так, уже на первом этапе в ходе разработки условий соревнования и принятия социалистических обязательств предусматриваются меры морального и материального поощрения передовиков и ответственности отстающих. На втором этапе при организации выполнения плана и обязательств используются формы морального и материального стимулирования участников соревнования. Здесь особенно важно выявлять, с одной стороны, идущих впереди, изучать и распространять их опыт, а с другой - отстающих, выяснять причины их отставания, оказывать, если это необходимо, помощь. Но наиболее полное развитие моральное и материальное стимулирование получает на третьем этапе, так как именно по-

---

[1] Ленин В.И. Полн.собр.соч.,т.42,с.212.

ощрением победителей и наказанием отстающих, согласно принятым условиям, завершается данный цикл соревнования и создаются условия для нового цикла.

Материальное и моральное стимулирование соревнующихся находится в тесной связи с принципами организации социалистического соревнования: гласностью, сравнимостью результатов, обобщением и распространением передового опыта.

Стимулирование только тогда становится весомым и значимым, когда оно известно всему коллективу. Следовательно, гласность - это не только принцип организации социалистического соревнования, но и условие действенности стимулирования. Она является стимулом трудовой активности работников и коллективов, так как в социалистическом обществе для каждого труженика важно, чтобы результаты его труда получили признание со стороны коллектива и общества в целом. "Гласность придает соревнованию широкую социальную значимость, повышает инициативу работников, побуждает выявлять резервы, искать и применять лучшие приемы работы"[1]. Она повышает чувство ответственности у работников за выполнение взятых ими социалистических обязательств, дисциплинированности. Исключительно велико воспитательное значение гласности не только на примере передовиков, но и тех, кто не выполняет своих обязательств, допускает нарушения трудовой и производственной дисциплины, брак.

Таким образом, необходимо уделять серьезное внимание всем формам гласности: наглядной агитации, оформлению информационных стендов, экранов, досок почета, регулярному освещению как промежуточных, так и конечных результатов соревнования на световом табло, по заводскому радио, в местной и центральной прессе и т.д. Ведь соревнуются не цифра с цифрой, а люди друг с другом, и они должны знать о достигнутых результатах и недостатках друг друга.

Моральное и материальное стимулирование соревнующихся связано с принципом "обобщение и распространение передового опыта", так как в своей основе соревнование предполагает распространение и внедрение передовых методов организации труда, передового опыта. Соответственно, это должно быть положено и в основу материального и морального стимулирования соревнующихся, оговорено в условиях соревнования.

---

1 Всесоюзная научно-практическая конференция, посвященная 40-летию стахановского движения.-Социалистический труд, 1976, № 1,с.48.

В организации материального и морального стимулирования участников соревнования первостепенное значение принадлежит принципу сравнимости. Без него оно практически теряет свою действенность. Ведь для того, чтобы поощрить лучших и наказать отстающих, необходимо их выявить, сопоставив достигнутые результаты, имея в своем распоряжении объективные критерии оценки. Между тем данный принцип наиболее слабо изучен в экономической литературе, а это, в свою очередь, не может не отражаться и на стимулировании соревнующихся. В частности, если вклад победителя оценен неправильно, то и полученное им вознаграждение не достигает желаемого эффекта. Более того, вознаграждение не по заслугам может породить, с одной стороны, рвачество, а с другой - снизить трудовую инициативу в последующем.

Следовательно, исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

Материальное и моральное стимулирование соревнующихся является общим принципом организации социалистического соревнования, действует на всех его этапах.

Материальные и моральные стимулы социалистического соревнования необходимо рассматривать в гармоническом единстве. В социалистическом соревновании достижение определенных производственных и социальных результатов должно вести к определенному моральному поощрению, которое в необходимых случаях должно дополняться материальным вознаграждением.

Поощрение участников соревнования и его победителей должно быть гласным, своевременным, ощутимым, соразмерным с трудовыми достижениями.

Вопросы стимулирования нужно дифференцировать по участникам, победителям и организаторам социалистического соревнования.

УЧЕТ НАПРЯЖЕННОСТИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ УЧАСТНИКОВ СОРЕВНОВАНИЯ В СИСТЕМАХ ОСОД

В.А.Гага

Социалистические обязательства играют важную роль в системах социалистического соревнования. Факт их принятия означает не только вступление коллектива или отдельного работника в процесс взаимодействия на основе состязательности, дружбы и товарищеского сотрудничества. Они показывают степень зрелости отношений к труду его участников. В них на добровольных началах берется обязательство превысить плановые нормы и задания, вычленить личный вклад в ускорение создания материально-технической базы коммунистического общества, в формирование нового отношения к труду.

Социалистические обязательства с точки зрения интересов личности являются экономическим индикатором уровня ее самовыражения и, следовательно, статуса и престижности. Поэтому не совсем верно считать, что в них содержатся лишь отношения альтруизма. Фактически в отношениях принятия и выполнения социалистических обязательств реализуются духовные и материальные производственные потребности, имеющие экономическое обеспечение.

В большинстве случаев степень удовлетворения названных потребностей синхронизируется с величиной дополнительного трудового вклада, превышающего во всех случаях общественно необходимую меру труда, который ряд авторов даже относят к эффекту социалистического соревнования в целом.

В социалистических обязательствах материализована существенная часть отношений соревнования, отношений и связей экономического закона.

Сказанное выше позволяет сделать вывод о том, что социалистические обязательства являются экономической категорией и имеют право на самостоятельное изучение в системе экономических наук. В современном хозяйственном механизме они выполняют ряд функций, среди которых следует выделить оценочную (экономическую), воспитательную и статистическую.

Последняя функция связана с тем, что по количеству принятых социалистических обязательств судят о массовости соревнования и численности его участников. В хозяйственном механизме такое сочетание

встречается еще и в организации заработной платы, где норма времени, с одной стороны, оценивает напряженность заданий, а с другой - с помощью тарифной системы регулирует рост номинальной зарплаты в периодах между тарифными реформами. Искусственное совмещение несовместимого приводит к развитию одной стороны и отмиранию другой. В организации заработной платы это вызывает запущенность нормирования и развитие систем регулирования заработной платы работающих не через механизм напряженности норм, а через индексы движения номинальной заработной платы, скорректированные на ситуации спроса и предложения рабочей силы.

В соревновании учетная функция обязательств порождает размножение их текстов без оценивания значимости. Введение процедур общественной защиты несколько ослабило отрицательное влияние этой функции, но все-таки не всегда и не во всех случаях. Появились и негативные стороны контроля: обязательства стали терять индивидуальность, в них появился элемент внешнего контроля над самопроявлением личности. Злоупотребление аттестацией может привести к тому, что они переродятся в одну из итераций плана. Статистическая функция настолько усилена, что ее требованиям даже подчинена оценочная система. Лидером в соревновании является участник, превысивший социалистические обязательства, достигший наибольшего перевыполнения показателей, называемых в блоках нормативной активности. На практике чаще принимается во внимание только факт выполнения принятых обязательств без учета интенсивности проявления их признаков. В таких условиях экономическая функция в массовом соревновании проявляется весьма слабо. Напряженность обязательств является личным делом участника. О ней, как показали исследования, знает только непосредственный участник, и зависит она от его самосознания, личного желания. Вторжение организаторов, таким образом, в этот процесс приводит к стимулированию занижения проявления потенциальных возможностей объектов. Принимающий обязательства в ряде случаев не идет на риск, зная, что за ним последует потеря классного места. В заводских условиях соревнования заложено противоречие. С одной стороны, участники сами берут на себя обязательства в части перевыполнения плановых заданий, напряженность которых не подвержена оценке, а с другой - в случае малейшего их недовыполнения они попадают в группу отстающих. Это противоречие осложняется тем, что при подведении итогов эксперты лишены возможности распознать экономическое содержание

обязательств. Некоторый процент перевыполнения плановых заданий, обычно называемый в социалистических обязательствах, часто представл эт собой всего лишь страховой процент расчета их фактического выполнения. Особенно это касается, например, таких показателей коллективного соревнования, как реализованная продукция, товарная продукция, производительность труда.

В условиях неориентированных и, следовательно, безвесовых шкал напряженность оценивалась экспертами визуально на вербальном уровне. Чувствительность такого подхода была хотя и невысокой, но во всех случаях позволяющей формировать установку на то, что истинное напряжение обязательств может быть распознано. Формализация критерия коснулась, в основном, второго блока оценочной модели. Частичная формализация усилила значимость технико-экономических показателей.

На практике появилась проблема: как совместить ранжирование объектов на основе оценочного коэффициента, являющегося интегральным определителем их деятельности с вербальной оценкой фактической напряженности обязательств. Исследования показали, что на экспертов магическое воздействие оказывает количественный определитель деятельности, и они в большей степени, чем раньше, стали значимость показателей первого блока рассматривать с альтернативных позиций, все чаще обращаясь к методу "просеивания". Суть его заключается в том, что на первом этапе из числа соревнующихся объектов выбираются только те, что выполнили принятые обязательства, а затем среди них проводится ранжирование с учетом величины оценочного балла или коэффициента. При описанном выше методе выбора лидера напряженность обязательств не имеет какого-либо значения. Они выполняют лишь статистическую и ритуальную функции. Интенсивность проявления сверхнормативного личного вклада объектов остается неразличимой. Они включают в себе нераспознанное и, следовательно, не подвергнутое сравнению материализованное экономическое содержание.

Пути распознавания напряженности связаны с формализацией степеней интенсивности проявления их признаков, то есть с уравниванием блоков в методах синтеза всего многообразия показателей, характеризующих взаимодействующие объекты. При этом необходимо определить и вес блока в целом, сохранив все богатство оперативного экспертного суждения.

В процессе исследования этой проблемы мы пришли к выводу, что здесь возможно применить два метода синтеза качественных признаков: при первом воспользоваться методологией ранжирования по-

казателей блока II, согласно которой устанавливается вес каждого показателя и оценивается скорость движения объекта, вводятся межблочные сквозные веса, скорректированные на коэффициент весового соотношения блоков; при втором - автономно ранжируются показатели на основе оперативного экспертного ступенчатого обоснования значимости с последующей корректировкой итогового коэффициента на вес блока.

В первом случае цена перевыполнения показателя, названная в блоке II, при переносе ее в условия блока 1 увеличивается. Так, например, если один пункт перевыполнения плана по производительности оценивался в 2 балла, то в случае принятия обязательств по этому показателю ее можно увеличить до 4 и более баллов. Однако же величину веса показателя перенести в блок 1 уже невозможно: он потеряет свое первоначальное значение. Обязательства берутся по ограниченному кругу показателей. Часто их наименования могут выходить за пределы границ нормативных блоков. Поэтому в условиях этого подхода возможны злоупотребления: принятие обязательств по всей совокупности технико-экономических показателей с указанием только страховой доли их перевыполнения. Если допустить и перенос веса показателя, то потребуется новое ранжирование и не исключено, что показатель, который не упоминается в блоках II и III, окажется с меньшим номером. Если учесть, что ранжирование необходимо будет производить оперативно при каждом случае принятия обязательств, то при современном организационном обеспечении соревнования это приведет в конечном счете к путанице и еще большему формализму. Этот метод можно использовать введя ряд условностей. Во-первых, допустить возможность суммирования частных цен перевыполнения, скорректированных на вес блока, без учета веса показателя в других блоках; во-вторых, отменить расценку перевыполнения в нормативном блоке того показателя, по которому приняты обязательства; в-третьих, внести перевод тех показателей, что не называются в нормативных блоках, в стоимостное исчисление с отнесением общего эффекта к плановой себестоимости и расценкой каждого пункта ее условного снижения по цене, названной во второй блоке; в-четвертых, применить коэффициент усиления общей оценки по блоку III, на величину которого корректируется значимость социальных показателей, включенных в социалистические обязательства и успешно выполненных. Описанный выше метод целесообразней всего применять при автоматизированной обработке информации в заводских АСУП.

При ручном счете более привлекателен второй метод синтеза частных

признаков, в котором допускается автономное ранжирование показателей блока. Для устранения негативного влияния альтернативности следует вводить двойные значения по каждому из показателей: нормативное и напряженное. При невыполнении напряженного уровня, но при выполнении нормативного объект не выводится из числа претендентов на классное место, но получает по этому показателю пониженную оценку. Это позволяет снять психологический барьер риска и создать благоприятные ситуации для деловой предприимчивости. Выбор напряженного уровня показателя - это самопрогнозирование развития. Оценка за его достижение должна значительно превышать оценку первого этапа. Этого возможно достичь, если применить пятибалльную шкалу для каждого из показателей (табл.) с дифференциацией оценок по видам напряженности обязательств.

Таблица

Шкала оценок и соответствующих им коэффициентов по блоку 1 ОСЗД участников соревнования

Нормативный уровень обязательств				Напряженный уровень обязательств			
не выполнено		выполнено и перевыполнено		не выполнено		выполнено и перевыполнено	
баллы	корректировочные коэффициенты	баллы	корректировочные коэффициенты	баллы	корректировочные коэффициенты	баллы	корректировочные коэффициенты
2,5	0,95	3,0	1,0	4,0	1,1	4,5	1,15
2,0	0,9	3,5	1,05	3,5	1,05	5,0	1,2
1,5	0,85	4,0	1,1	3,0	1,0	5,5	1,25
1,0	0,8						
0,5	0,75						

Здесь итоговая оценка по блоку определяется по формуле

$$Q_I = \frac{\sum_{i=1}^{n} K_i}{n},$$

где K - корректировочный коэффициент i-того показателя;
i - наименование показателя;
n - количество показателей, включённых в социалистические обязательства.

Средний оценочный коэффициент впоследствии легко вводится в модель ОСЭд[1]. При сопоставлении принятых обязательств представляет также интерес и корректировка индексов их выполнения на коэффициенты напряжённости, применяемые в нормативных блоках.

I Под моделью ОСЭД понимается модель оценки социально-экономической деятельности участников социалистического соревнования, блоки которой названы и описаны в работе: Б. Гага. Сравнимость результатов труда в системах социалистического соревнования и заработной платы. Томск :изд-во ТГУ, 1980.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ ПО СИСТЕМЕ "ВОЛНА"

Н.А.Тюленева

Одной из важнейших функций социалистического соревнования, как подчеркивается в постановлении ноябрьского (1978г.) Пленума ЦК КПСС, является повышение трудовой и социальной активности соревнующихся. Между тем существующая практика организации и поощрения индивидуального соревнования еще недостаточно заинтересовывает отстающих достигать уровня передовых, а передовых - повышать свои производственные показатели.

Проблемы активизации имеющих средние показатели "середняков" и отстающих в коллективе привлекают все большее внимание ученых. Однако конкретных исследований этих проблем пока еще нет.

Нами был собран статистический материал в динамике за 1975-1978гг. на томском заводе "Сибэлектромотор". Наблюдения проводились за 351 рабочим, из них ученицы составили 31 человек. В дальнейшем, в связи с тем, что ученицы не принимают участия в соревновании, они были исключены из наших расчетов и выборка составила 320 человек. Сведения о рабочих группировались по их профессиям, возрасту, стажу работы на данном предприятии, уровню образования и квалификации, партийности. Наряду с основными показателями индивидуального соревнования "Лучший по профессии" выполнение социалистических обязательств, личных планов, отсутствие брака, овладение смежной профессией, соблюдение трудовой дисциплины - принимались во внимание и учитываемая общеотвенная работа, повышение общеобразовательного и теоретического уровня, участие в соревновании за коммунистическое отношение к труду.

На основании полученной информации проведен анализ состава сменяемости[1] участников соревнования, выявлены механизм продвижения рабочего в системе "бригада-участок-цех-завод", процедура

---

1. Под термином "сменяемость" понимается переход отстающих в "середняки", "середняков" в лидеры и наоборот.

выбора и поощрения лидера.

Анализ сменяемости участвующих в соревновании "Лучший по профессии" на заводе "Сибэлектромотор" за 1975-1979гг. показал, что среди намотчиц в соревновании участвуют 100% рабочих этой специальности. В то же время при подведении итогов за звание победителя фактически активно борются на уровне завода 27,8%, пассивны 11,1% и не участвуют в состязании вообще 61,1% (табл.1).

Таблица 1

Распределение участвующих в соревновании "Лучший по профессии" среди намотчиц по критерию участия на заводе "Сибэлектромотор" за 1975-1979гг.

Состав микро-групп	Критерий участия	Завод		Цех - участок		бригада	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
Лидеры	K_1	5	27,8	8	44,5	10	55,5
"Середняки"	K_2	2	11,1	4	22,2	3	16,7
Отстающие	K_3	11	61,1	6	33,3	5	27,8

Примечание. В качестве критерия участия нами принята кратность присуждения призового места и соотвествующего ему звания $б$. Исходя из условий соревнования "Лучший в электротехнической промышленности", по которым лучшим может стать завоевавший звание победителя не менее трех раз, введем следующие понятия. Если $б \geq 3$, можно говорить об активном участии в соревновании, что характеризуется критерием K_1. При $1 < б < 3$ понимается пассивное участие, характеризующееся критерием K_2, и при $б < 1$ подразумевается не участие в состязании за звание победителя, что обозначим критерием K_3.

Как видим, отчетливо проявляются две идущие навстречу друг другу тенденции.

---

1 На "Сибэлектромоторе" намотчицы цеха объединены в один участок, поэтому представляется возможным объединение уровней "участок-цех".

Уменьшение доли активно участвующих на более высоком уровне и уменьшение доли не участвующих в соревновании на более низком уровне. При поверхностном подходе это вполне объяснимо и допустимо. В самом деле, условия соревнования за звание "Лучший по профессии" на уровне бригады, участка менее жесткие, чем, скажем, на уровне предприятия.

Однако более глубокий анализ показал, что на протяжении последних пяти лет в числе победителей назывались одни и те же, как и в числе отстающих. Это свидетельствует о запрограммированном круге победителей и отстающих (табл.2).

Таблица 2

Графическое представление зависимости между личностными характеристиками намотчиц и изолировщиц и успехом в соревновании за 1975-1979 гг.

	Намотчицы																		Изолировщицы								
σ \ N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	...	87
15																			X								
14																											
13	X																										
12																											
11																											
10																											
9																				X							
8																											
7																											
6		X	X	X	X																						
5						X																					
4																					X						
3							X	X	X													X					
2																											
1										X	X	X	X										X				
0														X	X	X	X	X						X	X		

Цифрами по горизонтали обозначен порядковый номер работниц в общем списке. Работницы расположены по убыванию кратности призовых мест

Заметим, что наблюдения проводились за микрогруппами, члены которых имеют опыт совместной работы не менее пяти лет, с

общими целями, достаточно высокими уровнями ЦОЕ и КС, т.е. не диффузными группами, а микрогруппами с вполне сложившимся коллективом[1]. Различие состоит лишь в количественных характеристиках. В качестве основных нами взяты:

1) успех в соревновании (статус победителя);
2) полученное образование;
3) стаж работы на данном предприятии;
4) возраст.

Результаты сопоставления свидетельствуют - роль образования в достижении статуса лидера в соревновании достаточно велика. Если победители, имеющие среднее обоазование, составляют 16,7%, то среди имеющих начальное образование нет ни одного победителя.

Средний возраст получивших звание "Лучший по профессии" по заводу равен 40 годам, причем основную массу (85,7%) составляют рабочие старше 30 лет, со стажем работы свыше 10 лет. Таким образом, ядро передовиков составляют кадровые рабочие. Среди лучших по профессии по заводу молодые рабочие составляют лишь 14,3%, т.е. почти в 5 раз меньше, чем представители старших возрастных групп.

При сопоставлении полученных выводов с данными о изолировщицах и обмотчицах оказалось, что выявленные характеристики схожи. По-видимому, существующая система организации индивидуального соревнования недостаточно заинтересовывает его участников повышать свои производственные и социальные показатели. Это подтверждают и данные проведенного нами опроса.

Более того, несовершенной является и система поощрения соревнующихся. Помимо неоднократного получения звания "Лучший по профессии" на уровнях "участок-цех-завод" и соответствующих им размеров премий, одни и те же победители постоянно поощряются ко всем праздничным датам и юбилеям.

В ходе дальнейших исследований мы пришли к выводу, что важным фактором активизации личности в условиях соревнования "Лучший по профессии" может стать рационально организованная система продвижения работников, знание профессиональной перспективы, органическое единство профессионального продвижения

---

1 Психологическая теория коллектива/ Под ред.А.В.Петровского. М.: Педагогика, 1979.

с системой поощрения, что и призвана обеспечить предлагаемая нами система с условным названием "Волна". Выявлена необходимость дифференциации всех участников соревнования на микрогруппы с учетом трудового стажа, возраста, образования, квалификации, ряда психофизиологических характеристик с численным составом не более двенадцати-пятнадцати человек. При этом предварительно всех работников следует разбить на три группы:

1) неаттестованные, осваивающие профессию;
2) кадровые рабочие;
3) ведущие.

В общем виде продвижение рабочего в условиях индивидуального итогового соревнования можно представить следующей схемой:

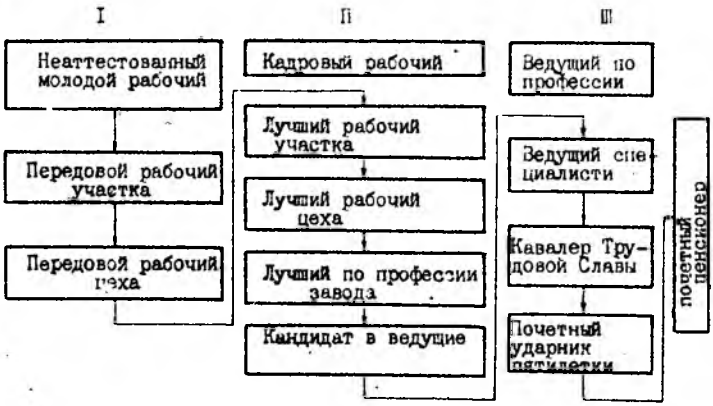


Схема этапов итогового соревнования

Изложенный выше подход основан на психологии профессионального продвижения как важного стимула соревнования. Он предполагает рассматривать личность в развитии, с позиций ее потенциальных возможностей. В социально-психологической и экономической литературе такой подход не является новым. Его мы встречаем у Л.С.Выготского как проблему "зоны ближайшего развития", в системе перспективных линий А.С.Макаренко 1.

---

1 Выготский Л.С. Избранные психологические исследования. М., 1956, с. 446-461.

2 Макаренко А.С.Соч. М., 1958, т.5, с.227.

Закономерность такого подхода подтверждается и многочисленными социологическими исследованиями[1].

Введение "Волны" на предприятиях позволит, на наш взгляд, устранить указанные выше недостатки в организации индивидуального соревнования, упорядочить подведение итогов, механизм продвижения рабочих в системе "участок-цех-завод", поощрение за наиболее высокие стабильные результаты. Кроме того, позволит частично разрешить и еще одну важную проблему - самозакрепление на производстве или, другими словами, проблему текучести кадров.

Практическим результатом внедрения системы "Волна" можно считать существенное повышение активности соревнующихся на тех предприятиях, которые перешли к итоговой оценке по дифференцированным микрогруппам и разрабатывают конкретные мероприятия по дальнейшему совершенствованию оценочных шкал в премиальных положениях и условиях соревнования. Предварительные расчеты показывают, внедрение данной системы на заводе "Сибэлектромотор" позволит активизировать деятельность отстающих без дополнительного привлечения ресурсов на 20-30%.

---

1 Щербаков В.И. Профессионально-квалифицированное развитие рабочих как фактор повышения эффективности производства. - В кн.: Социалистическое соревнование в условиях развитого социализма. Краснодар, 1978; Колосова Р., Немченко Н. Совершенствование профессиональной адаптации молодежи. - Вопросы экономики, 1979, № 3, с.51; Москович В., Ананьев З. Профессионально-квалификационная структура рабочих. - Вопросы экономики, 1979, № 6, с.64.

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ БРИГАДНОГО ХОЗРАСЧЕТА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

А.А.Горельский

Среди обширного комплекса мероприятий, направленных на повышение эффективности общественного производства, важнейшее народнохозяйственное значение приобретает развитие бригадного хозрасчета, бригадных форм организации труда. Так, в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы" отмечается, что в одиннадцатой пятилетке бригадные формы организации и стимулирования труда должны стать основными. Причем эта работа должна сопровождаться усилением использования хозрасчетных отношений.

Бригадный хозрасчет - это метод хозяйствования на уровне первичного трудового коллектива, ориентированный на конечные результаты, включение бригады в систему хозрасчетных отношений и основанный на коллективных формах организации труда и материального стимулирования при оплате только готовой (на уровне данного звена общественного производства) продукции, материальной заинтересованности в выполнении плановых заданий и в эффективном использовании всех закрепленных за бригадой ресурсов.

Внедрение бригадного хозрасчета по своей сути представляет включение первичных трудовых коллективов в систему хозрасчетных отношений. Причем совершенно неправомерно говорить о внедрении хозрасчета в полном смысле этого слова. Речь может идти только об использовании некоторых принципов хозрасчета, некоторых элементов хозрасчетных отношений с учетом места бригады в системе общественного производства, экономических отношений.

Коллективные формы организации труда, в частности бригадные, использовались в промышленности и раньше. Но при этом бригады не были включены в систему хозрасчетных отношений. Внедрение принципов хозрасчета представляет собой качественно новый этап в развитии бригад.

Рассмотрим важнейшие, на наш взгляд, отличительные черты хозрасчетной бригады, иными словами - важнейшие элементы бригадного хозрасчета.

1. Важнейшим элементом бригадного хозрасчета является организация оплаты только готовой (конечной) продукции. Но в большинстве случаев на данном уровне не может быть обеспечено выполнение готового к фактическому использованию изделия. Поэтому возникает проблема выбора критерия готовности. Обычно под готовой продукцией в данном случае имеют в виду ту, которая прошла все закрепленные за данным коллективом стадии обработки. При этом бригады могут быть ориентированы либо на максимальную готовность изделия, либо на выполнение ограниченного количества операций, но для всей номенклатуры продукции. В зависимости от состава закрепленных за бригадой операций и изделий, профессионального состава исполнителей выделяют комплексные и специализированные коллективы. Комплексные бригады в наибольшей степени ориентированы на конечные результаты, так как в них может быть достигнута большая по сравнению со специализированными технологическая готовность изделий. Но необходимой предпосылкой их создания является предметная специализация отдельных участков производства, что не всегда возможно и целесообразно. Создание специализированных бригад основано на использовании технологического принципа специализации. Такие коллективы могут быть успешно ориентированы на наиболее эффективное выполнение ограниченного количества операций, но для всей номенклатуры продукции. С целью повышения уровня технологической готовности продукции в них может быть закреплено выполнение не одной, а нескольких операций. В таком случае бригада может состоять из нескольких специализированных звеньев. В ряде случаев сложность возникает не только в определении перечня операций и номенклатуры продукции, но и в определении самого понятия "готовая продукция", измерителей ее объема. Например, во вспомогательном производстве, когда объем деятельности некоторых коллективов приходится измерять косвенными методами - через объем производства в обслуживаемых ими подразделениях.

2. Отличительной особенностью хозрасчетных бригад является организация оплаты труда по единому наряду (или работа на единый наряд). Строго говоря, этот принцип оплаты также не нов. Но если раньше такая форма применялась только в тех случаях, когда индивидуальные результаты работы каждого члена коллектива невозможно было выделить из общего результата, то сейчас сфера применения существенно расширилась . В прежних коллективах круг функциональных обя-

занностей был строго закреплен за каждым работником и заработная плата из общего фонда начислялась именно за выполнение этих функций. Расширение функциональных обязанностей по инициативе работника в этом случае материально не стимулировалось. Шаг вперед был сделан при внедрении щекинской системы, когда рабочие в случае расширения зон обслуживания стимулировались увеличением заработка за счет сэкономленного при этом фонда заработной платы. В тех же случаях, когда такой экономии не было, то соответственно не было и заинтересованности. Недостатки такой системы особенно сказывались в случаях, когда необходимость расширения круга обязанностей (увеличения зон обслуживания, применения вторых профессий) возникала периодически - из-за неравномерности трудоемкости отдельных операций во времени, выхода из строя оборудования и т.д. Работа на единый наряд становится экономической базой коллективных форм организации труда, ориентации первичных трудовых коллективов на конечные народнохозяйственные результаты. Заметно снижается негативное влияние несовершенств нормативной базы, что приводит к устранению выгодных и невыгодных работ, появляется заинтересованность в расширении зон обслуживания, упрощается учет, снижаются остатки незавершенного производства.

Но работа на единый наряд остро ставит проблему распределения заработной платы в коллективе. Существующая тарифно-квалификационная система недостаточно учитывает индивидуальный вклад работника в общие результаты. Поэтому она должна быть усовершенствована с тем, чтобы полнее могла учитывать индивидуальные результаты работы. С этой целью коллективам, перешедшим на хозрасчет, дается право распределять заработок (либо весь, либо часть его) не пропорционально тарифному коэффициенту, а пропорционально количеству и качеству фактически выполненных работ. Причем вклад работника определяется не администрацией, а самим коллективом, зависит от мнения коллектива. Администрация в ряде случаев предоставляет необходимые исходные материалы, но окончательное решение выносит коллектив. При этом используется ряд приемов.

а. Использование условных разрядов. В основе этой системы лежит традиционная тарифно-квалификационная система. Тарифный разряд является базой для определения вклада рабочего в общие результаты

и начисления соответствующего заработка. Возможность более полного и точного учета реального вклада за отчетный период предоставляется путем наделения бригады правом повышать или понижать разряд членов бригады при начислении заработной платы. То есть оплата труда за конкретный месяц может быть произведена по разряду, который больше или меньше официального, утвержденного администрацией. Условный разряд понятен рабочему, его применение не требует серьезных изменений в методике расчета заработной платы. Но все же следует признать этот способ недостаточно гибким. Поэтому большее распространение получило распределение заработка с помощью коэффициентов трудового участия.

б Использование коэффициентов трудового участия (КТУ). Этот коэффициент базируется не на тарифной сетке, а на непосредственной оценке индивидуального вклада каждого работника исходя из количества и качества труда. Значения коэффициентов определяются в конечном счете коллективом бригады (или советом бригады) и внешне это может выглядеть как субъективный метод оценки, так как он не основан на строгом измерении количества и качества труда за данный период. Но, во-первых, оценка дается исходя из коллективного мнения бригады, а не одного из ее членов. А это, как правило, позволяет достаточно точно оценить работу каждого. Во-вторых, КТУ может иметь и объективную базу, позволяющую уменьшить элемент субъективизма. Во вновь создаваемых коллективах, где нет еще установившегося здорового нравственного климата, не сформированы ценностные ориентации, наличие объективной базы является необходимым условием использования КТУ. При этом можно использовать целый ряд методов для расчета базового значения КТУ и шкалы снижения (или увеличения) его для наиболее типичных случаев различного рода нарушений или наоборот - достижений. Эта работа должна проводиться администрацией и предшествовать времени начисления заработной платы. Базой для начисления расчетного КТУ могут быть рекомендованы результаты деятельности за предыдущий период, например среднемесячная заработная плата за прошедший квартал (с учетом фактически отработанного времени), средний процент выполнения норм выработки за этот период и т.д. Значению КТУ, равному I, может соответствовать среднемесячная зарплата в данном коллективе за квартал, средний процент выполнения норм выработки в бригаде. Могут быть реко-

мендованы и минимальные значения этих показателей для основной группы квалифицированных рабочих. В этом случае КТУ основной части рабочих будет выше I, что более благоприятно с психологической точки зрения. Индивидуальный коэффициент каждого рабочего определяется из отношения величины его фактического показателя к базовому. Этот расчетный коэффициент может устанавливаться на определенный период времени (например, на квартал) и должен являться объективной базой при расчете фактического КТУ за каждый из месяцев в течение всего установленного промежутка времени. В случае, когда количество и качество труда конкретного рабочего по итогам прошедшего месяца, по мнению бригады, остается на обычном уровне, то его фактический КТУ за этот период будет соответствовать расчетному (то есть базе). Если же показатели за этот период улучшились или ухудшились, то КТУ будет соответственно увеличен или уменьшен по сравнению с расчетным.

в. Комбинированный способ. В ряде коллективов с помощью коэффициента трудового участия происходит распределение только премии. Тарифная же часть заработка распределяется обычным путем, то есть в соответствии с тарифными разрядами. При этом ориентация коллектива на конечные результаты осуществляется только через систему премирования. Доля же этой части заработка не превышает 40% тарифной части. Поэтому экономическая база коллективных форм труда, ориентации на конечные результаты существенно сужается. В частности, распределение основной части заработка пропорционально тарифным коэффициентам, проценту выполнения норм выработки и т.д. стимулирует не столько взаимопомощь и сотрудничество в коллективе, сколько контроль за добросовестным выполнением своей части работ каждым исполнителем, что само по себе очень важно, но явно недостаточно. Но в ряде случаев такой способ вполне может быть оправдан. В частности, его можно рекомендовать как первый этап использования КТУ, то есть привлечения коллектива к распределению заработной платы. Эффективное использование КТУ требует преодоления определенного психологического барьера. Необходимо доказать коллективу, что бригада может объективно оценить труд каждого работника. Это легче сделать на части заработка. После того, как бригада, с одной стороны, научится пользоваться своим правом оценивать реальный вклад каждого члена коллектива в общие результаты, а с другой -

работники убедятся в справедливости такой оценки, можно использование КТУ перенести и на распределение всего заработка. Такой способ может быть оправдан и в бригадах с большой разницей в квалификации ее членов и сложности выполняемых операций, с жестким закреплением оборудования и операций за исполнителями. В этом случае совмещение профессий, взаимопомощь затруднены и их стимулирование не всегда целесообразно.

г. Уравнительное распределение. В некоторых бригадах распределение заработной платы осуществляется пропорционально лишь отработанному рабочему времени, без учета квалификации, сложности выполняемых работ, интенсивности труда. Такой способ может быть рекомендован на некоторых участках производства с жестким разделением и регламентацией труда и с операциями, требующими равной квалификации. Такой же способ может применяться и в бригадах со здоровым и стабильным коллективом, работающим в неизменном составе продолжительное время. Здесь добросовестное выполнение своих обязанностей является само собой разумеющимся условием, а работники, не пользующиеся абсолютным доверием коллектива или недовольные уравнительным распределением, отсеились ранее. В таком случае просто нет необходимости в оценке индивидуального вклада каждого члена коллектива.

Таким образом, при работе на единый наряд могут использоваться несколько способов распределения коллективного заработка среди всех работников. Выбор того или иного способа зависит от специфики производственного процесса, зрелости коллектива.

3. Следующим важным элементом, собственно делающим бригаду хозрасчетным коллективом, является материальная заинтересованность и ответственность в выполнении плановых заданий и эффективном использовании закрепленных за бригадой ресурсов. Бригаде задается план и устанавливается система материального и морального стимулирования за его выполнение. Состав плановых показателей различен в каждом конкретном случае и может быть определен только с учетом специфики работы коллектива. Но при всех условиях он должен ориентировать бригаду на достижение конечных народнохозяйственных результатов. А последние, в свою очередь, определяются двумя условиями: объемом и качеством выпускаемой данным коллективом продукции и величиной затраченных на это ресурсов. То есть эффективность деятельности хозрасчетного коллектива определяется в первую оче-

редь соотношением результатов с затратами. Обобщающими ее показателями на уровне предприятия, министерства и т.д. могут быть прибыль и рентабельность. Но на уровне первичного трудового коллектива - бригады - такие показатели неприемлемы. Поэтому здесь необходимо использовать систему показателей, отражающих, с одной стороны, объем и качество выпускаемой продукции, а с другой - величину затрачиваемых ресурсов.

Показатели объема на этом уровне в зависимости от условий производства могут быть выражены в штуках, комплектах, условных единицах, нормо-часах, в сочетании нескольких показателей и т.д. Качественные - в проценте сдачи продукции с первого предъявления, средней сортности и т.д. Основное требование к этим показателям: они должны быть понятны рабочим и ориентировать их на конечные результаты.

В качестве показателя, определяющего величину и эффективность использования предоставленных бригаде ресурсов, на практике чаще всего используют размер фонда заработной платы. Но расходуемые на уровне бригады ресурсы не могут быть сведены к заработной плате. Поэтому дальнейшим развитием хозрасчетных отношений на данном уровне является установление заинтересованности (и ответственности) коллектива за использование и материальных ресурсов. То есть помимо показателей объема и качества продукции, фонда заработной платы бригаде необходимо планировать и материальные элементы издержек производства: сырье, материалы, комплектующие изделия, инструмент, оборудование. Перечень этих показателей должен определяться конкретными условиями производства, но можно выделить и ряд основных принципов их выбора:

а. Данный вид издержек должен составлять заметную часть в затратах на выпуск продукции в бригаде. В противном случае нет смысла планировать этот показатель, так как затраты на их учет могут превысить экономию от снижения издержек.

б. Объем израсходованных ресурсов можно с достаточной точностью определить в условиях данного участка производства. В противном случае невозможно будет обеспечить обратную связь между плановыми показателями и фактическим состоянием.

в. На величину расхода, то есть эффективность использования

данного ресурса, бригада может оказывать существенное влияние.

Кроме того, чтобы появилась реальная возможность установления бригаде показателей расходования материальных ресурсов, нужно обеспечить выполнение двух важнейших условий:

- должна быть разработана соответствующая нормативная база, то есть определены нормативы расходования в пределах бригады;

- должен быть налажен оперативный учет поступления и расходования материалов. Причем затраты на ведение этого учета должны быть значительно ниже, чем возможная экономия от снижения издержек.

Непосредственно с системой планирования должна быть увязана и система материального и морального стимулирования. Бригаде имеет смысл планировать только те показатели, за выполнение которых она несет ответственность и стимулируется. А это, в свою очередь, налагает определенные ограничения на количество планируемых показателей: обычно при разработке премиальных систем исходят из того, что количество основных и учитываемых показателей не должно превышать пяти.

4. Бригадный подряд. Свое юридическое закрепление бригадный хозрасчет находит в бригадном подряде. Подряд - это договор между коллективом бригады и администрацией, в котором закреплены задачи, права и ответственность обеих сторон, планируемые показатели деятельности бригады на данный период, система стимулирования.

Таким образом, создание хозрасчетной бригады или перевод на хозрасчет уже действующего коллектива предполагает выполнение следующих условий:

- перевод коллектива рабочих на работу по единому наряду;

- организацию оплаты только готовой продукции, то есть прошедшей все закрепленные за бригадой технологические операции;

- установление материальной ответственности и заинтересованности коллектива в целом и каждого из его членов в выполнении плановых заданий по количеству и качеству выпускаемой продукции и расходованию материальных и трудовых ресурсов;

- заключение договора между бригадой и администрацией (подряда), в котором все экономические и организационные решения находят свое юридическое оформление.

Причем различные бригады даже в условиях одного предприятия

могут находиться на разных этапах, на различных уровнях использования хозрасчетных принципов. Практика показывает возможность эффективного использования бригад различной численности, разного профессионального и квалификационного состава, с разным составом планируемых показателей и т.д. Поэтому выбор конкретных организационных и экономических решений при проведении мероприятий по внедрению бригадного хозрасчета должен определяться технико-технологическими и экономико-организационными условиями каждого участка производства, а также степенью зрелости трудовых коллективов.

НЕКОТОРЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ВНЕДРЕНИЯ ХОЗРАСЧЕТНЫХ ПОДРЯДНЫХ БРИГАД НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИХ СОРЕВНОВАНИЯ

А.И.Афанасьев

Для зрелого социализма закономерно возрастание роли социалистического соревнования и хозрасчета во всех сферах общественной жизни, и прежде всего в экономике. Действие этой закономерности выражается повышением степени обобществления производства, совершенствованием форм коллективного труда, ростом профессионально-технического и культурного уровня советских людей. На этой основе обогатилось содержание соревнования, возросли его задачи и функции, усилилась связь со всей системой социалистического хозяйствования. Соревнование позволяет использовать творческие почины трудящихся при разработке планов и организации их выполнения.

Взаимовлияние системы хозяйствования и соревнования проявляется в различных формах. Одной из наиболее эффективных форм, внедряемых за последнее время в производственно-хозяйственную деятельность низовых звеньев предприятий, является хозрасчетный бригадный подряд.

Бригадный подряд, как проявление инициативы и творчества трудящихся, является продолжением традиций стахановского движения, ударничества и движения за коммунистическое отношение к труду. Это принципиально новый социалистический метод хозяйствования низового звена производства - коллектива бригады.

Влияние хозрасчета на соревнование сказывается в первую очередь через систему показателей. Именно они являются основой оценки результатов соревнования, определяют отношение к нему коллективов, их заинтересованность разрабатывать и принимать более напряженные обязательства, экономить ресурсы, снижать себестоимость продукции.

Однако соревнование хозрасчетных подрядных бригад, как показывает опыт, имеет свои специфические отличительные черты.

Во-первых, идет борьба не за какой-то отдельный показатель, а за их комплекс. Такой подход вызван объективными условиями, значительным усложнением производственных связей, сложностью продукции. В этих условиях эффективность производства означает повышение производительности труда, снижение материалоемкости, повыше-

ние фондоотдачи и в конечном счете снижение издержек производства на выпуск конечной продукции. Эффективность определяется соотношением затрат производства с полученными результатами.

Во-вторых, выполнение задач по повышению эффективности производства, улучшению качества продукции настоятельно требуют интенсивного перехода к коллективным бригадным формам организации и оплаты труда за готовый продукт. Именно в коллективе и особенно в его низшем звене - бригаде наиболее действенно проявляются творческие черты работников, товарищество, взаимопомощь, забота об успехе товарищей и, наконец, повышается сознательность и чувство ответственности за принятые по подрядному договору и соревнованию обязательства. При этом за обязательства, принятые в договоре, бригада несет не только моральную, но и материальную ответственность.

В-третьих, организация работы и соревнования хозрасчетных подрядных бригад целенаправлена и ориентируется на конечные результаты. Устанавливаемые хозрасчетные показатели деятельности бригады экономически обосновываются и исходят из хозрасчетных показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия и становятся основными показателями соревнования. Задача последнего - превзойти их количественные значения. Значит, успехи в соревновании должны полностью соответствовать хозрасчетным интересам его участников; хозрасчет и социалистическое соревнование выступают как средство достижения единой цели. Разница только в том, что хозяйственный расчет, а в бригаде-хозрасчетный подряд создают экономические предпосылки повышения эффективности труда и производства, становятся базой развития трудовой активности трудящихся, а социалистическое соревнование соединяет эти предпосылки с трудовым энтузиазмом участников соревнования и становится инструментом выполнения обязательств.

Как предусмотрено постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы", бригадная форма организации и стимулирования труда в II-й пятилетке должна быть основной. Однако несмотря на общественную признательность прогрессивности бригадного подряда его распространение на промышленных предприятиях осуществляется пока низкими темпами. Представляется, что основными

причинами, сдерживающими распространение бригадного подряда и организацию социалистического соревнования, являются отсутствие теоретических разработок по их внедрению, а также неудовлетворительная постановка распространения передового опыта внедрения метода бригадного подряда и соревнования этих бригад на предприятиях.

Опыт показывает, что для организации внедрения бригадного подряда и соревнования на предприятии необходимо создать общезаводскую комиссию. Она должна обеспечивать:

1) организацию всех работ по внедрению бригадного подряда;
2) оперативный контроль за ходом работ и их регулирование;
3) методическое руководство по внедрению и совершенствованию хозрасчетного бригадного подряда;
4) организацию и контроль за ходом соревнования хозрасчетных подрядных бригад.

Всю работу по подготовке и внедрению бригадного хозрасчета на предприятии следует подразделить на три этапа.

На первом этапе должны проводиться организационно-подготовительные мероприятия по внедрению.

На втором этапе следует оперативно работать над организацией и контролем за производственно-хозяйственной деятельностью бригад.

На третьем этапе должны решаться вопросы организации социалистического соревнования.

К числу важнейших мероприятий первого этапа следует относить вопросы социально-экономической подготовленности к внедрению бригадного хозрасчета и обеспечение бригад требуемой документацией. Сюда относятся:

- положение о порядке перевода коллективов на хозрасчетный бригадный подряд;
- типовой договор бригадного хозрасчетного подряда.

Учитывая специфику работы для каждой бригады, надо создать расчетно-техническую научно-обоснованную базу норм и нормативов, разработать графики поставки бригаде сырья, материалов, деталей, узлов полуфабрикатов по нормам предприятия в соответствии с потребностью и во времени по технологическому потоку производства.

Для каждой бригады необходимо также разработать основные технико-экономические показатели годовых, месячных планов по производству, труду, заработной плате, показатели себестоимости

продукции, нормы и положения о материальном и моральном стимулировании. В решении этих вопросов определяющая роль принадлежит экономическим службам заводоуправления, цеховому аппарату.

Важнейшей задачей второго этапа является организация и контроль по обеспечению ритмичной работы подрядных бригад. Важную роль в решении этих вопросов должна играть планово-диспетчерская служба цеха, завода. Только хорошо налаженный оперативный контроль за своевременной поставкой сырья, материалов, полуфабрикатов узлов и деталей, а также координирование производственной деятельности бригады со смежниками и вспомогательными цехами может гарантировать успех бригады по выполнению договорных условий и социалистических обязательств. В ходе выполнения хоздоговорных обязательств обычно возникает ряд спорных вопросов между бригадами-смежниками, администрацией завода, цеха и т.д. Решение этих вопросов в значительной степени облегчается, если ответственность вышеуказанных сторон отмечена в подрядном договоре и ограничивается пределами показателей и статей затрат, на которые они оказывают прямое или косвенное воздействие.

Хозрасчетная претензия может быть предъявлена вследствие потерь и непроизводительных расходов, которые возникают по следующим причинам:

1. Несвоевременное обеспечение рабочих бригады сырьем, материалами, техдокументацией, полуфабрикатами, водой, паром, энергией и т.д.

2. Некачественный ремонт оборудования, средств механизации, измерительной аппаратуры.

3. Невыполнение в указанные сроки ремонтных и монтажных работ.

4. Поставка бракованных деталей.

5. Доплата рабочим в связи с отклонением от нормальных условий работы и другие.

На предприятиях приказом директора создается арбитражная комиссия, которая на основе документов определяет размер причиненного ущерба и размер санкций для той или другой сторон.

Выполнение мероприятий третьего этапа осуществляется совместно с выполнением мероприятий, обеспечивающих эффективную работу бригады.

При организации соревнования хозрасчетных подрядных бригад необходимо кроме общеизвестных принципов соревнования соблюдать принципы добровольности и максимального участия

членов бригады в соревновании. Виды соревнования должны применяться не шаблонно, а с учетом их социально-экономической эффективности в конкретных производственных условиях работы бригады. Показатели должны быть конкретными, напряженными, но реально выполнимыми.

Следует соблюдать определенный порядок и последовательность в организации бригадного соревнования. Первоначально необходимо научно обосновать социально-экономическую эффективность рекомендуемых к распространению трудовых починов, разработать условия индивидуального и бригадного соревнования, сформировать состав участников соревнования. Затем на основе анализа индивидуальных обязательств выявить и рассчитать резервы, мобилизуемые для выполнения бригадного соцобязательства. При принятии соцобязательства бригады основное внимание надо сосредоточить на определении конкретных и наиболее эффективных мер по его выполнению.

Важнейшей проблемой после принятия обязательства является задача осуществления его выполнения. Установление постоянного контроля за ходом выполнения обязательств, организация материального и морального стимулирования участников соревнования, содружество и помощь соперников по соревнованию и принятие дополнительных обязательств , особенно по достойной встрече праздников и важнейших событий, положительно влияют на высокоэффективную работу и служат важнейшими факторами выполнения соцобязательств.

Подведение итогов соревнования производится по срокам, указанным в Условиях соревнования. Основными оценочными показателями являются показатели выполнения хозрасчетных бригадных договоров и обязательств. При подведении итогов производится сравнительная оценка результатов индивидуального и бригадного соревнования и выявление победителей, поощрение победителей и применение мер ответственности к невыполняющим условия договора и соцобязательства. Подведение результатов должно также предусматривать анализ, обобщение и сравнение результатов соревнования с передовыми бригадами и разработку мероприятий для осуществления дальнейшего цикла соревнования.

В данных рекомендациях изложены основные положения организации соревнования. Более конкретно остановимся на организации разработки и принятии социалистических обязательств хозрасчетной подрядной бригады.

Проект социалистического обязательства подрядной бригады на промышленном предприятии разрабатывается советом бригады при активном участии экономистов, плановика и нормировщика цеха. Он формируется на основе годового хозрасчетного подрядного договора бригады. В проекте в обязательном порядке включаются индивидуальные обязательства. Как правило, это обязательства членов бригады, удостоенных звания ударников коммунистического труда или борющихся за звание, обязательства рационализаторов и изобретателей и т.д.

Проект соцобязательства обсуждается на совете и утверждается на общем собрании коллектива бригады. Обязательства, как правило, принимаются на год и должны предусматривать выполнение следующих показателей:

- выполнение и перевыполнение условий хозрасчетного подрядного договора по выпуску конечной продукции, выполнение норм выработки, выпуск продукции со Знаком качества и высшей категории (в натуральных и стоимостных измерителях);
- показатели эффективности по экономии топлива, сырья, материалов, электроэнергии и т.д. (в стоимостных и натуральных измерителях);
- освоение и внедрение передовых методов труда и передача опыта другим бригадам и рабочим;
- состояние трудовой и производственной дисциплины, соблюдение правил поведения в быту;
- повышение общеобразовательного, экономического, идейно-политического и квалификационного уровня членов бригады;
- участие членов бригады в наставничестве;
- состояние охраны труда и техники безопасности;
- участие членов бригады в движении за коммунистическое отношение к труду;
- участие в общественной жизни коллектива предприятия, района, города;
- развитие физкультуры и спорта, сдача норм ГТО.

В социалистических обязательствах необходимо предусматривать выполнение отдельных пунктов обязательств к конкретным срокам (согласно договору или срокам выполнения особо важных заданий), а также к знаменательным датам (дню рождения В.И.Ленина, I, 9 Мая, Дню советской молодежи, Дню машиностроителя, Дню Советской Конституции и т.д.).

После обсуждения и принятия социалистических обязательств на общем собрании они становятся обязательными документами, регламентирующими трудовой ритм и производственно-хозяйственную деятельность всего коллектива бригады.

Обеспечение выполнения и контроль за выполнением обязательств вменяется в обязанность совета бригады совместно с партгруппоргом, профоргом и комсоргом. Обязанность инженерно-технических работников и администрации участка, цеха - создать для коллектива бригады организационно-технические условия, способствующие успешному выполнению принятых обязательств. Итоги выполнения подводятся по срокам, указанным в Условиях социалистического соревнований предприятия.

Соревнование становится более эффективным, если бригада заключает договор на трудовое соперничество с родственной по профилю бригадой или вызывает на соревнование бригаду-смежника. Заключение договоров с бригадами-смежниками целесообразно производить с бригадами, занятыми на выполнении работ переходящего технологического цикла. Договор о соревновании между этими коллективами бригад заключается по обоюдному согласию. В условиях договора, кроме основных технико-экономических и социальных показателей, как нам представляется, должны включаться пункты по оказанию помощи друг другу, по изучению, распространению и внедрению передового опыта, накопленного коллективами бригад. В договоре должен быть определен срок и порядок взаимопроверок и подведения итогов выполнения социалистических обязательств, состав комиссий по взаимопроверкам, обмен информацией.

Итоги взаимопроверок выполнения соцобязательств должны обсуждаться на общих собраниях коллективов бригад с присутствием представителей смежной соревнующейся бригады.

Следует отметить, что на промышленных предприятиях сравнительно недавно появились хозрасчетные подрядные бригады. Но уже сейчас они превращаются в важнейшее средство повышения эффективности производства и улучшения идейно-воспитательной работы в коллективе. Они не только помогают совершенствованию соревнования, находят эффективные пути выполнения обязательств, вскрывают и приводят в действие дополнительные резервы производства, но и способствуют развитию коллективной взаимопомощи, требовательности, ответственности, овладению ленинскими принципами соревнования и воспитанию высокой трудовой активности в коллективах.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ БРИГАДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

С.А.Наумова

Одной из важнейших задач в совершенствовании управления трудом является повсеместное внедрение его бригадной организации. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы" говорится о том, что эта форма организации труда в 11-й пятилетке должна стать основной.

Бригада как одно из звеньев промышленного предприятия имеет существенные отличия от более крупных подразделений производства. Специфика кооперации труда в бригаде накладывает отпечаток на различные стороны внутри - и межбригадных взаимосвязей, в том числе и на развитие социалистического соревнования. При этом особенности труда в бригадах не влияют на сущность соревнования. В любом звене социалистического производства оно отражает отношения трудового соперничества, направленного на полное раскрытие творческих способностей работника, и товарищеского сотрудничества, взаимопомощи. Вместе с тем особенности бригадной кооперации труда накладывают отпечаток на проявление этих отношений, что в свою очередь воздействует на систему организации бригадного соревнования. Рассмотрим механизм этого воздействия.

Для того чтобы показать воздействие одного явления на другое, необходимо отразить содержание этих явлений. Содержание особенностей бригадной кооперации труда приведено на схеме 1.

Такая структура особенностей бригадной кооперации труда построена нами на основе анализа исторического развития структуры промышленного производства, которое на определенной стадии привело к выделению особого звена кооперации труда, а также на основе обобщения теоретических и практических данных об особенностях труда в производственных бригадах.

Чтобы завершить описание предмета анализа, необходимо выделить и вторую сторону исследуемой взаимосвязи: содержание отношений и системы организации социалистического соревнования. Возможны различные подходы к ней: с точки зрения функций соревнования, его целей, этапов организации, методов управления и других подсистем.

Схема I. Структура особенностей бригадной кооперации труда и их производных, оказывающих влияние на социалистическое соревнование

В данной работе выбор структурных элементов соревнования обусловлен следующими положениями:

- конечная цель проводимого анализа - выработка конкретных рекомендаций по организации социалистического соревнования в бригадах, поэтому большее внимание уделяется не структуре отношений, а организационным элементам соревнования, на которые оказывают влияние особенности бригадной кооперации труда;

- поскольку организация соревнования определяется сущностью его отношений, то в рассматриваемую схему включены сущностные стороны этих отношений;

- предлагаемый вариант элементов организации соревнования отобран путем сравнительного анализа влияния специфики бригадной кооперации труда на различные организационные подсистемы соревнования (подсистемы методов управления, целей, задач, функций). Как показал этот анализ, наиболее полноценный вариант для всестороннего раскрытия исследуемого взаимодействия - это перечень этапов организации соревнования.

Выделенная для анализа структура элементов социалистического соревнования представлена на схеме 2.

Схема 2. Структура рассматриваемых элементов социалистического соревнования

Поскольку бригадное соревнование распадается на внутри - и межбригадное, то необходимо провести анализ влияния кооперации труда в двух направлениях. Первоначально рассмотрим воздействие специфики бригадной кооперации труда на развитие внутрибригадного соревнования.

Важнейшей из особенностей бригадной кооперации труда с позиций развития соревнования является тесная взаимосвязь членов бригады, так как именно она характеризует тот общественный контакт, который является основой соревнования. Более тесные взаимосвязи в коллективе бригады по сравнению с вышестоящими производственными подразделениями служат закономерной основой для более активного проявления как отношений соперничества, так и отношений сотрудничества и взаимопомощи между всеми членами бригады.

Это положение подтверждается сравнительным анализом включенности в индивидуальное соревнование в бригадах и других, более крупных подразделениях предприятий.

На уровне цеха непосредственные связи между всеми рабочими, как правило, не реализуются, а действительная состязательность проявляется лишь среди наиболее квалифицированных рабочих. Так, по результатам исследований на трех томских предприятиях, где распространена индивидуальная организация труда, только 33,5-34,8% опрошенных рабочих цехов действительно участвуют в индивидуальном соревновании. Этот же факт отмечается и на других предприятиях страны. Инициатор бригадного подряда в промышленности токарь ахтырского завода "Промсвязь" Л.Поклонский отмечает, что до создания его бригады в цехе соревновались практически только высококвалифицированные рабочие, остальные оставались в стороне[1].

На уровне же бригады, наоборот, непосредственные связи реализуются практически между всеми членами коллектива, что обусловливает высокий уровень состязательности и взаимопомощи. Так, Л.Поклонский отмечает, что создание бригады позволило вовлечь в соревнование практически всех ее членов. Анализ организации соревнования на томских предприятиях также показывает, что создание бригад, как правило, активизирует индивидуальное соревнование. Так, на томском объединении "Контур" в созданных бригадах активно развернулось движение под лозунгом "Работать без отстающих". В рамках этого движе-

---

1 Ряжских И. Станочный вариант бригадного подряда.- Социалистическое соревнование, 1977, № 5.

ния производится ежедневное сопоставление индивидуальных результатов через показатель условной заработной платы за день.

Вместе с тем на некоторых обследованных предприятиях организаторы соревнования считают, что создание бригад предполагает развитие только межбригадных форм трудового соперничества и исключает участие членов этих коллективов в системе индивидуального соревнования. С такой позицией нельзя согласиться. "Соревнование между бригадами-несомненно эффективная форма, но его результаты уже обусловлены соревнованием, идущим внутри бригады"[1].

Очевидно, что теснота внутрибригадных контактов является причиной естественного возникновения отношений состязательности и сотрудничества независимо от наличия или отсутствия его организационного оформления. Но упорядочить систему сравнительной оценки деятельности членов бригады, поставить на должную высоту гласность результатов соревнования позволяет лишь организационная оформленность. Поэтому нельзя признать обоснованной позицию, согласно которой организация бригадного соревнования должна затрагивать лишь сферу межколлективных отношений.

Тесная взаимосвязь членов бригады влечет за собой простоту взаимного контроля, хорошее знание взаимных резервов, единство индивидуальной и коллективной заинтересованности, повышенное чувство личной ответственности за коллективные результаты труда (см.схему I). Эти конкретные характеристики внутрибригадных взаимосвязей оказывают самостоятельное влияние на отношения и организацию соревнования.

Знание взаимных резервов позволяет каждому члену бригады активно влиять на принятие и выполнение социалистических обязательств товарищей.

Простота взаимного контроля кроме естественного изменения системы контроля за ходом выполнения показателей ведет к перестройке системы органов по организации соревнования. Из процесса оценки результатов труда исключается опосредствующий орган по подведению итогов соревнования, поскольку в бригаде процесс труда не отделим от параллельного взаимного контроля и оценки, а результаты работы проявляются не по истечении отчетного периода, а, как правило, по

---

1 Бейлин Л.А. Научные основы и методика организации массового социалистического соревнования. Л., 1973, с.15.

ходу выполнения производственного задания. Поэтому на предприятиях, где социалистическое соревнование внутри бригад достаточно развито, вопросы подведения итогов, определения победителей и разработки условий соревнования решаются самими членами бригады во главе с советом. В частности, так поставлено дело на Калужском турбинном и Волжском автомобильном заводах.

Единство индивидуальной и коллективной заинтересованности оказывает решающее влияние на углубление отношений сотрудничества и взаимопомощи. Как показывает опыт передовых предприятий, благодаря развитию этих отношений обучение молодых рабочих в бригадах проходит в 2-3 раза быстрее, чем обычно. Внутри бригад активно осуществляется обмен информацией, распространение передового опыта, шефство квалифицированных рабочих над молодежью.

Этот же фактор существенно сказывается на выборе показателей соревнования, что коренным образом меняет его направленность. Если индивидуальное трудовое соперничество вне бригады в большей степени направлено на обособленные результаты труда каждого соревнующегося и в меньшей - на конечные результаты того производственного звена, где он работает, то внутрибригадное соревнование имеет главной целью высокие конечные результаты труда всей бригады. Так, бригадир Калужского завода Ю.М.Игнатов пишет: "При индивидуальной сдельщине соревнование велось за то, кто больше выдаст "на-гора" деталей, независимо от того, нужны они в данный момент производству или нет. А в бригаде, исходя из принятых социалистических обязательств и положений взаимных договоров, мы сами планируем работу"[1] .

Включенность членов бригады в управление производством характеризуется их участием в разработке производственных планов и оценке результатов труда. Она повышает внимание к обоснованию индивидуальных социалистических обязательств, активизирует поиск наиболее рациональных путей выполнения производственного задания.

Рассмотренные признаки внутрибригадного трудового соперничества в основном характеризуют лишь одну из особенностей бригадной кооперации труда - тесную взаимосвязь ее членов. Необходимо остановиться на второй особенности - принадлежности к низовым уровням кооперации труда.

Эта особенность также сказывается на отмеченных выше признаках, а воздействие ее на развитие внутрибригадного соревнования во мно-

---

1 Экономическая газета, 1979, № 43, с.7.

гом аналогично. Но кроме того, эта особенность оказывает самостоятельное влияние на социалистическое соревнование через определяемые ею небольшую численность и простоту структуры бригады.

Численность бригад варьируется в широких пределах, но как показывают результаты опубликованных исследований, в обрабатывающих отраслях промышленности она колеблется чаще всего в пределах от 5 до 20 человек. А оптимальная численность с точки зрения различных авторов такова:

- "Практика показывает, что больший эффект достигается в бригадах с численностью не более 10-20 человек"[1] ;

- оптимальный состав бригады с точки зрения управляемости и возможности отвлекать бригадира на выполнение управленческих функций - 12-15 человек[2] ;

- опрос 400 рабочих предприятий машиностроительных отраслей показал, что наиболее высок удельный вес ответов (в общем их количестве), в которых признается оптимальной численность 9-12 человек[3] ;

- оптимальная численность бригады - 5-10 человек[4] .

Опрос линейного персонала управления на томском заводе "Сибэлектромотор" показал, что, по мнению большинства работников, оптимальная численность бригады с точки зрения технологических и управленческих требований колеблется от 4-5 до 10-12 человек.

В экономической литературе нет специальных исследований, посвященных анализу взаимосвязей между численностью подразделений и развитием соревнования, но в ряде работ раскрываются отдельные стороны этих взаимосвязей: "... наблюдения показали, что отношениям соревнования свойственны и некоторые внутриколлективные ограничения как в количестве членства взаимодействующих субъектов, так и в индивидуальном различии между ними... по мере увеличения количества членов в группе индивидуальный вклад каждого и степень участия в работе уменьшаются"[5] .

---

1 Шатова Т. Как повысить эффективность коллективной сдельной оплаты труда. -Социалистический труд, 1972, № 8, с.134.

2 Ржевусский А. Управление производством на основе бригадной организации труда.-Социалистический труд, 1979, № 11, с.35.

3 Столяр И.Г., Калмакан Н.А. Производственная бригада - основа производственного коллектива. М.: Экономика, 1973, с.14.

4 Организация, нормирование и условия труда. М.: НИИ труда, 1978, с.73.

5 Гага В.А. Сравнимость результатов труда в системах социалистического соревнования и заработной платы. Томск, 1980, с.21.

С этой точки зрения относительно небольшая численность бригад по сравнению с вышестоящими подразделениями оказывает положительное влияние на развитие отношений соревнования. Она также воздействует на все отмеченные выше особенности в организации внутрибригадного соревнования и, кроме того, оказывает первостепенное влияние на оперативность и простоту подведения итогов трудового соперничества. Если для цеха или крупного участка нецелесообразно, а в ряде случаев и невозможно ежедневное подведение итогов индивидуального соревнования, то для многих бригад оно стало необходимостью. Так, один из бригадиров Красноярского машиностроительного завода отмечает:"Хорошо развилось в бригаде соревнование за звание "Лучший рабочий по профессии". Ежедневно подводим итоги, определяем победителя. Результаты за месяц выявляют двух победителей. Ими выходят ставшие в течение месяца большее количество раз победителями за день"[1] . В приведенном выше примере по томскому объединению "Контур" также отмечалось, что здесь практикуется ежедневное сопоставление результатов труда.

Простота структуры бригад выражается в том, что они или совсем не разбиваются на нижестоящие звенья, или же имеют в своем составе лишь один-два уровня такой разбивки: внутрибригадные звенья и смены. Эта отличительная особенность от других подразделений производства влечет за собой простоту структуры организации соревнования. Как правило, внутри бригады итоги соревнования подводятся на одном уровне, в то время как в цехах таких уровней, как минимум, три : цеховой, участковый, бригадный. В бригадах же три уровня социалистического соревнования - это максимальный вариант. Он означает, что итоги трудового соперничества подводятся на уровнях звеньев, смен и бригады в целом. В етом случае внутрибригадное соревнование распадается на два вида: коллективное (на уровне звена и смены) и индивидуальное (на уровне эвена и бригады).

Большое влияние на развитие внутрибригадного соревнования оказывают социально-экономические особенности бригад, обусловленные спецификой кооперации труда. Высокая воспитательная сила коллектива, активное влияние психологических и нравственных отношений на результаты труда каждого его члена, повышенное чувство личной ответственности - все это благоприятно сказывается на развитии внутрибригадного соревнования. Эти особенности позволяют полнее реа-

---

1 Экономическая газета, 1980, № 16, с.11.

лизовать принцип " работать без отстающих", развивают отношения сотрудничества и взаимопомощи, ставят перед каждым членом коллектива необходимость работать с полной отдачей, повышают роль морального поощрения соревнующихся, воспитывают коммунистическое отношение к труду.

Таким образом, качественные и количественные особенности бригадной кооперации труда накладывают отпечаток как на отношения, так и на организацию социалистического соревнования внутри коллективов бригад.

Рассмотрим, какое влияние оказывают особенности кооперации труда в бригадах на межбригадное соревнование.

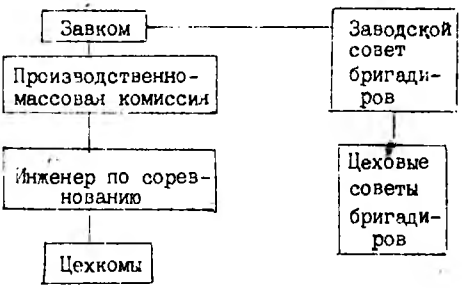
Тесная взаимосвязь рабочих, единая заинтересованность в конечных результатах труда, небольшая численность бригад приводят к тому, что отношения соревнования между ними проявляются более активно, чем между коллективами более высокого ранга. Это, в частности, проявляется через включенность в межбригадное соревнование. Анализ включенности рабочих в коллективное соревнование в одном из цехов Томского электромеханического завода показал, что 10,8% рабочих, не объединенных в бригады, не смогли ответить на вопрос, участвует ли их коллектив (участок) в социалистическом соревновании. В то же время все рабочие бригад этого цеха знали, принимает ли участие в соревновании их бригада. Следовательно, если информированность рабочих о действующих формах соревнования отнести к признакам, характеризующим развитие отношений состязательности, то необходимо признать, что уровень последних в бригаде выше, чем в более крупных звеньях производства - участках.

Что касается организационной сферы межбригадного соревнования, то особенности кооперации труда влияют на все ее элементы. Рассмотрим некоторые из них.

Участие коллективов бригад в системе управления производством приводит к тому, что в условиях преобладания бригадной формы организации труда появляется необходимость включения в структуру органов управления советов бригадиров. Они участвуют в разработке условий, подведении итогов, определении мер морального и материального поощрения победителей межбригадного соревнования. На схеме 3 показано, как перестраивается система органов управления соревнованием на одном из томских предприятий - заводе "Сибэлектромотор" в связи с распространением бригадной кооперации труда.

А. В условиях преобладания индивидуальной формы организации труда

Б. В условиях преобладания бригадной формы организации труда



Советы бригадиров, являясь одновременно руководящими и исполняющими органами, сочетают в себе хорошее знание производственной ситуации "снизу" и требований к деятельности бригад "сверху". Поэтому при качественной системе подготовки бригадиров они являются органами, которые могут обеспечить выбор оптимальных вариантов условий соревнования, определения победителей, поощрения лучших коллективов и т.д.

Особенности кооперации труда в бригадах оказывают влияние на выбор форм соревнования между ними. При этом необходимо отметить, что в основном бригады участвуют в тех формах соревнования, которые приемлемы и для других коллективов. Так, на томских предприятиях наиболее распространенной формой является комплексное соревнование за звание "Лучший коллектив" среди бригад, на многих предприятиях других городов страны бригады соревнуются на основе лицевых счетов экономии (Уралмаш, Уралвагонзавод, подмосковный завод "Электросила" Монинский камвольный комбинат), по технологическим цепочкам (Калужский турбинный завод, Московский АТЭ-I, Волжский автомобильный). Но в то же время некоторые формы соревнования свойственны в основном лишь бригадам. Так, соревнование под девизом "Пятилетку - полным составом" неприемлемо для производственных подразделений с большой численностью, поэтому его можно назвать специфически бригадной формой соревнования. Для бригад также более свойственно соревнование по комплексным планам технологических маршрутов изготовления деталей, узлов, изделий на основе сотрудничества с инженерами и

техниками (ленинградские предприятия).

Повышенная материальная заинтересованность членов бригады в конечных результатах труда влечет за собой более высокую требовательность к тем, от кого зависят эти результаты - к коллективам-смежникам. Поэтому на предприятиях, осуществивших массовый переход к бригадной организации труда важнейшей формой соревнования стало соперничество бригад-смежников, связанных технологической цепочкой. Причем ета форма соревнования выгодно отличается от других коллективных форм: коллективная материальная заинтересованность сказывается на действенности этого соревнования. Как отмечают работники Калужского турбинного завода, "социалистическое соревнование на основе договоров между бригадами, связанными взаимными поставками, открыло широкие возможности для развития творческой инициативы трудящихся, создало атмосферу состязательности и резко повысило ответственность рабочих коллективов за выполнение обязательств перед смежниками..."[1]

Принадлежность бригад к низовым уровням кооперации труда на предприятии влияет на выбор показателей соревнования. Специфика показателей оценки бригад заключается в том, что в отличие от вышестоящих звеньев производства бригады в большей степени оцениваются на основе натуральных и трудовых показателей, которые приближены к индивидуальным критериям оценки. Наиболее перспективными показателями производственной деятельности бригад, судя по опыту предприятий, перешедших на бригадную организацию труда, являются: выполнение производственных планов в бригадокомплектах, своевременность поставок продукции смежникам, качество продукции. Так, в соревновании по технологическим цепочкам на Калужском турбинном заводе используются различные показатели, но основные сводятся к тому, чтобы качественно и комплектно изготавливать продукцию и передавать ее коллективам смежников строго по установленному графику.

Существенное влияние особенности бригад оказывают на систему поощрения победителей соревнования. Сравнительный анализ материального поощрения коллективов-победителей комплексного соревнования среди бригад, участков и цехов на двух томских предприятиях показал, что имеются различия в размерах выделяемых средств, персонификации коллективных премий, частоте поощрения.

---

1 Ржевусский А. Управление производством на основе бригадной организации труда.- Социалистический труд, 1979, с.40.

Численность премируемых работников при персонификации коллективных премий в среднем по двум предприятиям составляет: в цехах 10-12% от общей численности работников, на участках - 20-25%, в бригадах - 94-100%. Практически в бригадах премия распределяется между всеми рабочими поровну , исключение составляют отдельные лица, имеющие серьезные нарушения трудовой и технологической дисциплины. Такое положение закономерно: индивидуальное участие каждого рабочего в коллективных достижениях более ярко выражено в низовых звеньях предприятия - бригадах, несколько меньше - на участках и слабо - в крупных цехах.

Таблица

Размер средств, выделяемых для поощрения победителей среди бригад, участков и цехов на заводском уровне

Предприятия	Размер средств в расчете на одного работающего члена, руб.		
	бригады	участка	цеха
1. Завод "Сибэлектромотор" (СЭМ)	7-10	2-3	1,5-1,5
2. Электроламповый завод (ТЭЛЗ)	10-15	2,5-3	1,2-1,5

Данные таблицы показывают, что по мере понижения уровня управления относительный размер средств, выделяемых на поощрение победителей, увеличивается. Это положение также объясняется высокой степенью взаимосвязи между членами бригады, активностью индивидуального участия каждого в коллективных достижениях.

Что касается частоты поощрения, то в крупных коллективах она выше, чем в мелких. В среднем за год на указанных предприятиях победителями становятся только 47% соревнующихся бригад, в то время как среди цехов на СЭМе количество коллективов-победителей вдвое больше количества соревнующихся, на ТЭЛЗе число победителей на 40% превышает число соревнующихся.

Таким образом, особенности бригадной кооперации труда оказывают существенное влияние на отношения соревнования и систему его организации.

Применительно к отношениям соревнования анализ показывает, что по сравнению с более крупными звеньями системы кооперации труда на промышленном предприятии в бригадах более ярко проявляются отношения соотязательности, сотрудничества и взаимопомощи. Это подтверждается повышенной включенностью членов бригад в индивидуальное и коллективное соревнование, развитием прогрессивных форм соревнования, сокращением срока обучения молодых рабочих передовым методам труда.

Применительно к сфере организации соревнования специфика бригад накладывает отпечаток на выбор форм и показателей соревнования, организацию контроля за ходом их выполнения, определение порядка и сроков подведения итогов, организацию поощрения победителей, обмен передовым опытом, систему органов управления соревнованием. Эти особенности должны быть учтены при выработке рекомендаций и практической организации бригадного социалистического соревнования.

Проблемы организации коллективных форм стимулирования труда

В.А.Гага

Следствием научно-технического прогресса является тенденция к снижению роли индивидуальной сдельной системы оплаты труда и повышению коллективной. Это обусловлено как технико-организационными причинами, так и социальными. Индивидуальная сдельная система не воспитывает человека на коллективных началах, сужает круг интересов работника до границ его рабочего места. Следствием перехода на коллективные формы стимулирования труда является, как показали исследования, в большинстве случаев отказ от учета индивидуальной производительности труда. При этом умаляется и роль организованного индивидуального соревнования, оно становится неформальным и слабо управляемым. Вместе с тем замечено, что в бригадах, перешедших на уравнительное распределение, высокий уровень производительности труда сохраняется до того времени, пока не изменяются социально-психологические характеристики коллектива: сплоченность, совпадение формального и неформального лидеров, удовлетворительность трудом и т.п. Объясняется это тем, что не соблюдаются требования отрицания прямой сдельной системы оплаты труда.

Коллективные формы стимулирования, являясь более развитыми относительно тех, которые они призваны заменить, должны вбирать в себя все богатство содержания предшествующих. Следовательно, переводу коллективов на бригадные формы организации и стимулирования труда должна предшествовать разработка распределительных систем, основанных на представительном количестве оценочных факторов.

Базовым фактором при многофакторном распределительном подходе является показатель индивидуальной производительности труда. На его основе распределяется от 75 до 85% бригадного заработка. Оставшиеся же 15-25% дифференцируются в зависимости от других оценочных показателей - качества, трудовой дисциплины, экономии материалов, использования оборудования и пр. Их незначительный удельный вес объясняется применением низкочувствительных оценочных систем. Замечено, что в ситуациях распределения имеется прямая связь между допустимым весом оценочного фактора и качеством оцен-

ки интенсивности проявления признака. Чем объективнее оценка фактора, тем больший размер заработка можно на основе его распределять. Это означает, что реальный вес показателя может быть реализован только при наличии высокочувствительной оценочной системы. Стремление к широкому применению КТУ часто заканчивается на практике отказом от него. Анализ показывает, что причиной тому является попытка повысить распределительные возможности КТУ. Коэффициенты трудового участия вбирают в себя 4-8 показателей и представляют собою систему оценки результатов труда. Из них формализованы, как правило, не более 2-3 - производительность, качество, трудовая дисциплина, остальные советом бригады учитываются на словесном (вербальном) уровне. В комплексных бригадах, выполняющих строительные, монтажные, ремонтные работы, занятых обслуживанием непрерывных технологических процессов, не обеспечены оперативным учетом и первые два показателя. Редко где в таких случаях показатель производительности труда заменяется на фиксирование темпа выполнения работ, а качества на оценку профмастерства. Вся система оценки индивидуального труда в таких коллективах строится на экспертных началах. При этом бригадиры не имеют специальной подготовки в части оценки различий индивидуальных темпов выполняемых работ, их замеры далеки от объективности.

Сказанное выше, означает, что основной проблемой широкого применения коллективных форм организации и стимулирования труда является учет личного и трудового вклада каждого из членов бригады. Здесь нужны новые подходы, старые концепции исчерпали себя. Системное изучение возможных вариантов решения проблемы показало, что повысить объективность оценки возможно за счет формирования КТУ на основе рангов участников функционального соревнования. Схема образования КТУ в предложенных условиях будет выглядеть так: соревнование, по каждому из компонентов КТУ - определение рангов членов бригады по видам соревнования - введение ранга через весовой коэффициент в конструкцию КТУ - распределение бригадного заработка.

Учитывая возможность учета личного вклада члена бригады в коллективный результат, имеет смысл при разработке классификаторов бригадных форм организации труда принимать за основание его

факторность и возрастание объективности учета составляющих компонентов. Один из вариантов такого подхода нами реализован в таблице I, где выделяется ряд уровней, высшим из которых является пятый, низший - первый.

В практике переориентации промышленности с индивидуальных на коллективные формы организации и стимулирования труда наблюдается два направления. В первом распределение бригадного заработка строится на основе учета личного трудового вклада. При этом сочетание личной материальной заинтересованности с коллективной имеет организационное обеспечение (учет индивидуальной выработки, качества работы). При втором направлении усиливается коллективная материальная заинтересованность, личный материальный интерес учитывается лишь как совокупный. Здесь отказываются полностью или частично от фиксирования индивидуальных результатов труда и усиливается интерес к общим итогам работы, от которых зависит размер заработной платы каждого члена бригады.

Анализ заводской практики развития бригадной организации труда свидетельствует о приоритете второго направления. Чаще всего рабочие вновь созданных бригад переходят на поразрядное распределение заработной платы по аналогии с монтажными, пусконаладочными, -строительными коллективами. Для сравнения таких коллективных работ с индивидуальными нами была проведена фотография рабочего дня монтажных бригад Томского нефтехимического комбината по методологии, применяемой в машиностроении, согласно которой рабочий, не производящий каких-либо операций над предметами труда, относится к числу неработающих. Потери рабочего времени составляли в течение смены от 30 до 60%. Сравнение темпа разных работ в электротехнической промышленности также выявило существенные различия. Скорость рабочих движений (корпуса,рук) настройщиков, электромонтажников, ремонтников оказалась в I,5-2,0 раза ниже, чем, например, на сборке электродвигателей, укладке обмотки, штамповке.

Это означает, что поспешный перевод рабочих, труд которых оплачивается по индивидуальным сдельным системам, на вторую разновидность коллективной может отрицательно сказаться на дальнейшем повышении производительности труда. Диалектическое отрицание индивидуальной сдельной коллективной системой заработной платы не означает отказа от учета личного трудового вклада каждого чле-

Таблица № I

КЛАССИФИКАТОР

коллективных форм организации и стимулирования труда

Уровни (классы) коллективных форм организации и стимулирования труда	Виды распределения и начисления заработной платы: Индивидуальная сдельная система, премия за коллективный результат	Бригадный наряд, распределение заработной платы по условным тарифным разрядам, или на основе обычного КТУ	Бригадный наряд, распределение заработной платы на основе КТУ, в котором производительность учитывается по индивидуальной выработке	Бригадный наряд, распределение заработной платы с использованием КТУ, совмещенного с оценочной системой функционального соревнования	Учет использования материалов, оснастки, инструмента, оборудования: Учет использования нескольких позиций основных или вспомогательных материалов, выплата премии за экономию материалов	Учет использования нескольких видов инструмента, оснастки, премирование за экономию	Учет использования более 75% основных вспомогательных материалов, премирование за экономию	Планирование затрат по ряду статей бригадного хозрасчета, премирование	Учет использования оборудования, премирование	Полный бригадный хозрасчет, премирование
I	2	3	4	5	6	7	8	9	IC	II
I	+								+	
II		+							+	
III			+				+		+	
IУ				+				+	+	
У									+	+

на бригады, а предполагает его дальнейшее совершенствование, усиление пооперационного нормирования и переход на многофакторную организацию заработной платы, т.е. развитие внутрибригадных распределительных отношений первого направления. Реализация этого подхода возможна на основе разработанной в ТГУ новой конструкции КТУ (табл.2). Учет факторов социально-экономической деятельности целесообразней осуществлять в балльном варианте. В тех случаях, когда невозможно наладить учет выполнения индивидуальных норм выработки, следует вводить оценку темпа выполняемых операций. Распространение коллективных форм организации и стимулирования труда означает начало наиболее совершенного и качественно нового уровня организации заработной платы. С решением этой проблемы тесно связано повышение квалификации бригадиров, мастеров. Заработная плата последних должна быть поставлена в зависимость от роста производительности труда рабочих.

Организация индивидуального соревнования в новых условиях во многом отличается от традиционной. Здесь другие стимулы, иные формы и ритуалы поощрения, иная гласность и т.д. Следует отметить, что внутрибригадное соревнование недостаточно исследовано. Практики к управлению им подходят весьма осторожно. В нем таятся огромные резервы повышения эффективности труда, но интенсификация его оргсистем возможна лишь после проведения глубоких исследований.

Таблица № 2

О Х Е М А

формирования КТУ, основанного на учете личного трудового вклада

№ п/п	Ф. И. О.	% выполнения нормы выработки	Вес заработной платы, распределяемый с учетом выполн. норм	Начислено баллов за выполнение нормы	Прочие факторы личного трудового вклада (вес и фактическое начисление в баллах)						Общее количество баллов	Средний оценочный балл	КТУ
					а1	А2	а3	а4	а5	а6			
					10	8	5	3	2	2			
I.	Иванов С.И.	150	70	105	8	5	5	2	I	I	127	110	I,15

С О Д Е Р Ж А Н И Е

И.П.Поварич	Роль стимулирования в укреплении трудовой дисциплины и сокращения текучести кадров	3
А.П.Поварич Б.Г.Прошкин	Совершенствование материального стимулирования труда на шахтах Кузбасса как фактор повышения эффективности угольного производства	8
А.И.Бабкин	Вопросы совершенствования премирования за экономию металла в чугуно-литейном производстве.....	18
Л.И.Сафонова	Проблема долевого участия субъектов "внедрения" в присвоении эффекта от практического использования научно-технических достижений	24
Н.А.Самойленко	К вопросу о стимулировании и оценке труда инженерно-технических работников социалистического предприятия.	30
Т.В.Копылова	Социально-экономическая направленность функций заработной платы	37
Е.А.Бесперстова	Социально-экономические факторы в механизме стимулирования труда.....	45
Н.П.Веселкова	Совершенствование показателей оценки работы предприятий	49
Б.С.Бурыхин	Выбор критериев для учета личного трудового вклада ИТР при организации текущего премирования	54
А.С.Нестеров	Опыт организации премирования работников за изготовление и поставку продукции для экспорта	61
Ю.И.Разумовский	Единый справочник по условиям труда-основа правильного учета различий в тяжести труда в системе материального стимулирования	68

Л.Д.Шапиро	Оценка и стимулирование работы промышленного предприятия в условиях оптимизации развития производства	73
В.М.Корнев	Влияние экономических и организационных факторов на эффективность работы по НОТ на промышленных предприятиях...	80
Б.Г.Прошкин	О мотивационных механизмах социалистического соревнования	86
В.С.Дерябин	Единство и взаимосвязь НОТ и социалистического соревнования	99
М.Е.Добрусина	Моральное и материальное стимулирование труда как принцип организации социалистического соревнования	105
В.А.Гага	Учет напряженности социалистических обязательств участников соревнования в системах ОСЭД	114
Н.А.Тюленева	Социально-экономическое обоснование организации социалистического соревнования по системе "Волна".....	120
А.А.Горельский	Сущность и основные элементы бригадного хозрасчета промышленности	125
А.И.Афанасьев	Некоторые методические вопросы внедрения хозрасчетных подрядных бригад на промышленном предприятии и организация их соревнования	135
С.А.Наумова	Развитие социалистического соревнования в условиях бригадного подряда	142
В.А.Гага	Проблемы организации коллективных форм стимулирования труда	155
	Содержание	161

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Выпуск 2

Редактор Т.В.Зелева

И.Б. 830 Подписано к печати 29.V.81г.
К З. 03076 Формат 60х84 I/I6, бумага типографская № 3.
П.Л. I0; уч.-изд. л.8,3; усл. п.л.9,3.
Заказ 369 Тираж 500 Цена Iр. 25к.

Издательство ТГУ. 634029. Томск, ул.Никитина, I7.
Ротапринт ТГУ. Томск, ул.Никитина, I7.