Записки Ленинградского ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции
и ордена Трудового Красного Знамени горного института им. Г.В.Плеханова,
т.102, 1984

УДК 338.409.3 : 669.3

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БРИГАДНЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ЛЕНИНГРАДСКОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ «КРАСНЫЙ ВЫБОРЖЕЦ»

А.И.ШУЛЬГИН, Л.Г.ВАСИЛЬЕВА

На XXVI съезде КПСС поставлена задача в II-й пятилетке превратить бригадную форму организации и оплаты труда в основную.

На Ленинградском производственном объединении «Красный выборжец» бригадные формы организации труда объединили: в целом по объединению - 60 % рабочих, по основным и вспомогательным цехам соответственно 48,6 и 61,2 % (см. таблицу).

Динамика развития бригадных форм организации труда
в объединении (количество бригад)

Виды бригад	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Общий охват бригадными формами организации труда	376	376	364	363	410	407
Бригады, работающие на один наряд	229	229	235	236	243	240
Сквозные бригады	-	-	3	7	30	31
Комплексные бригады	17	19	20	24	67	66
Бригады, работающие с распределением зарплаты по КТУ	-	2	2	6	16	19
Бригады, работающие с оплатой по конечному результату	-	-	-	6	30	33

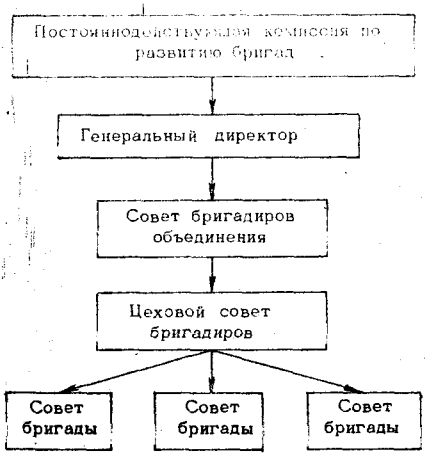
Как видно из таблицы, с точки зрения широты охвата внедрение бригадных форм организации труда проходит успешно. Но качественная сторона еще оставляет желать лучшего. Из всех бригад наиболее прогрессивными являются комплексные и сквозные с оплатой по конечному результату и доведением производственных планов до бригад. Такой формой организации труда охвачено 23 % от работающих в бригадах. Задания планируются только половине рабочих-сдельщиков, а по конечному результату оплачивается работа 31 % рабочих-сдельщиков.

В объединении немало бригад с численностью 2–3 человека, в таких бригадах преимущества бригадной формы организации труда не реализуются.

Опыт создания бригад нового типа свидетельствует о том, что успешно работают те бригады, где проведена в полном объеме подготовительная работа: пересмотрена система планирования и оплата труда, проведена массово-разъяснительная работа.

Совершенствование бригадных форм организации и стимулирования труда в объединении ведется по двум направлениям: создание новых бригад из рабочих, работающих индивидуально, и создание из ранее созданных бригад укрупненных сквозных и сменных комплексных бригад.

В объединении принята комплексная программа развития и совершенствования бригадных форм организации и оплаты труда на 1983–1985 гг., которая предусматривает охватить бригадными формами организации и оплаты труда не менее 70 % рабочих. Выбор рациональных видов бригад и оплаты труда в них предполагается осуществлять в соответствии с рекомендациями отраслевых и подотраслевых совещаний и школ передового опыта. Будет продолжен процесс укрупнения бригад за счет создания комплексных, сквозных бригад по технологическому циклу, так как такие бригады позволяют лучше наладить планирование и учет объема работ, лучше использовать рабочую силу, оборудование и механизмы. Базовыми цехами по развитию и совершенствованию бригадных форм организации и оплаты труда считать среди основных цехов цех производства товаров народного потребления, среди вспомогательных – энергетический цех. Опыт этих цехов должен стать предметом изучения и распространения во всех цехах объединения. На участках, где созданы или будут создаваться бригады, будут внедрены типовые проекты организации труда. Отдел труда и заработной платы (лаборатория НОТ) должен организовать изучение, распространение и пропаганду передового опыта внедрения бригадной организации и оплаты труда.



Единая система по формированию бригад

В настоящее время на объединении завершается создание единой системы по формированию бригад в цехах, которая предусматривает широкое участие рабочих в решении насущных задач производства и содержит ряд положений, освещающих порядок создания бригад, применение КТУ (коэффициента трудового участия) при распределении заработной платы (см. схему).

Эффективность внедрения бригадных форм организации труда можно проиллюстрировать расчетом по условным показателям работы комплексной сквозной бригады на ДСП-I,5 в плавильном цехе объединения. До создания комплексной бригады на ДСП-I,5 при четырехсменном режиме работы

каждую смену работали двое основных рабочих. В комплексной бригаде основных рабочих 9 человек. Среднемесячный выпуск хромовых бронз до создания бригады 369 т, после создания бригады 482,5 т.

Планируемая годовая программа 5760 т. Балансовая стоимость плавильного комплекса ДСП-I,5 I05 тыс.руб. Нормативный коэффициент экономической эффективности 0,I5. Себестоимость годового выпуска 4I754OI руб. Удельный вес условно-постоянных расходов в структуре себестоимости 0,77 %.

Расчет экономического эффекта:

I) условное высвобождение численности

$$482,5 \cdot 8/369 - 9 = I,46 \simeq I,5 \text{ человек};$$

2) рост производительности труда

$$I,5 \cdot I00/(9 - I,5) = 20\ \%;$$

3) рост объема производства

$$(482,5 - 369) \cdot I00/369 = 30,8\ \%;$$

4) экономия на условно-постоянных расходах

$$4I754OI \cdot 0,0077 \cdot 30,8/I00 = 9900 \text{ руб.};$$

5) экономия на удельных капитальных вложениях

$$I05000 \cdot 0,I5 \cdot 30,8/I00 = 4800 \text{ руб.};$$

6) годовой экономический эффект

$$9900 + 4800 = I4700 \text{ руб.}$$

Анализ развития бригадных форм организации труда позволяет сделать вывод, что внедрение их дает следующий эффект:

I) повышает коэффициент сменности (улучшение использования оборудования);

2) сокращает потери рабочего времени по организационно-техническим причинам;

3) повышает коэффициент загрузки оборудования;

4) снижает себестоимость выпускаемой продукции;

5) сокращает длительность производственного цикла;

6) повышает ритмичность выпуска продукции;

7) улучшает расстановку рабочих по сменам;

8) повышает производительность труда и заработную плату;

9) улучшает содержательность труда.

В целях дальнейшего совершенствования бригадных форм организации труда в объединении можно рекомендовать следующие мероприятия:

I. Усилить работу постоянно действующей комиссии по развитию бригад (широкое развертывание наглядной агитации, организация работы школы передового опыта, школы бригадиров и т.д.).

2. Внедрить в целях совершенствования оплаты труда повременщиков комплексный показатель оценки качества труда каждого рабочего, ежедневно оцениваемый по балльной системе.

3. Разработать и внедрить трудовой паспорт бригады. Его примерное содержание следующее:

1) общая характеристика бригады;
2) социально-демографический состав бригады;
3) состав Совета бригады;
4) пятилетний план бригады и показатели его выполнения;
5) годовой план бригады в номенклатуре;
6) свод показателей работы бригады на год;
7) комплексный план повышения производительности труда, качества продукции, изыскания и использования резервов производства;
8) встречный план;
9) схема производственно-технологических связей;
10) договор о социалистическом соревновании смежных бригад, связанных между собой технологической цепочкой;
11) регистр потерь и непроизводительных затрат рабочего времени;
12) учет снижения трудоемкости;
13) планировка рабочего места бригады;
14) перечень оборудования, закрепленного за членами бригады, и план его планово-предупредительного ремонта;
15) списание условий труда;
16) требования к обслуживанию рабочего места;
17) перечень инструмента и оснастки постоянного использования;
18) перечень мероприятий по работе с кадрами (повышение образовательного уровня, культурно-просветительная работа, решение социально-бытовых вопросов);
19) сведения о поощрениях и взысканиях;
20) решения Совета бригады;
21) лицевой счет бригады на экономию.

За каждой бригадой необходимо закрепить куратора из числа инженерно-технических работников.