Шлендер, П.Э.. Совершенствование коллективной организации и оплаты труда по конечным результатам (на примере строительства объектов нефтяной и газовой промышленности0 : диссертация ... кандидата экономических наук : 00.00.00.- Москва, 1983

**Содержание к диссертации**

Введение

Глава I. КОЛЛЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА ПО КОНЕЧНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ 10

I. Влияние технического прогресса на укрупнение коллективной формы организации труда в строительстве 10

2. Организация коллективной оплаты труда по конечным результатам 24

3. Теоретические основы учета трудового вклада и распределения заработка при коллективной оплате труда 40

Глава II. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА СТРОИТЕЛЬСТВЕ ОБЪЕКТОВ НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ 55

I. Некоторые особенности организации труда и заработной платы при сооружении магистральных трубопроводов 55

2. Анализ действующих систем оплаты труда 74

Глава III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И

ОПЛАТЫ ТРУДА В ТРУБОПРОВОДНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ 97

I. Совершенствование организации и оплаты труда по конечным количественным и качественным результатам 97

2. Совершенствование распределения заработка с учетом.трудового вклада в достижение конечных результатов работы 120

3. Социально-экономический эффект от совершенствования коллективной организации и оплата труда... 142

3 АКЛЮЧЕНИЕ 151

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 156

ПРИЛОЖЕНИЯ 164

**Введение к работе**

Коммунистическая партия и Советское правительство придают большое значение принципу материальной заинтересованности трудящихся социалистического общества. В решениях съездов партии и ряда Пленумов ЦК. КПСС .указывалось на необходимость повседневного внимания к вопросам материального стимулирования и совершенствования систем заработной платы в соответствии с конкретными условиями развития производства.

В Программе КПСС отмечено: "Необходимо постоянно улучшать техническое нормирование, системы оплаты труда и премирования, контроль рублем количества и качества работы, не допускать уравниловки, усиливать коллективные формы материального стимулирования, повышающие заинтересованность каждого работника в высоком уровне работы предприятия в целом" (П.20, с.387 )

Решения ХХУІ съезда партии, направленные на повышение эффективности общественного производства, требуют дальнейшего совершенствования организации труда и материального стимулирования.

Повышение эффективности производства возможно только в том случае, если в этом будет заинтересован каждый производственный коллектив, каждый труженик социалистического предприятия. В условиях социализма материальное стимулирование труда является средством повышения его производительности, а также составной частью экономической политики государства.

За последнее десятилетие в промышленности и строительстве в этом направлении сделано очень многое. Получили развитие комплексные бригады с оплатой по конечным результатам труда; более широко стали применяться коллективные системы премирования не только за количественные, но и за качественные показатели работы; наконец,зародившись в строительстве, на все отрасли народ-

ного хозяйства стал распространяться бригадный хозрасчет, известный под названием "бригадного подряда". Все эти мероприятия давали и дают значительный экономический эффект.

Но однажды созданные системы оплаты труда, как бы они ни были совершенны для каждого данного периода, не могут оставаться неизменными. Современная научно-техническая революция и связанное с ней развитие производительных сил и производственных отношений неизбежно ведут к изменениям организации труда и материального стимулирования работников. На каждом этапе развития социалистического общества особенности материального стимулирования определяются как задачами и условиями развития народного хозяйства, так и спецификой хозяйственной деятель- . ности отдельных отраслей и предприятий.

С повышением уровня обобществления производства создаются такие условия, когда количество и качество труда работника нельзя оценить исходя из одних только индивидуальных показателей его работы. С внедрением комплексной механизации произведенная конечная продукция все в большей мере становится результатом труда отдельных коллективов: бригад, участков, комплексных трубопроводостроительных потоков и т.д. Именно механизация трудовых процессов, новая технология производства работ, желание работников трудиться вместе, вызывают к жизни новые организационные формы труда.

В этих условиях рабочие выполняют тесно взаимосЕязэнные функции и операции, и результат труда каждого зависит не только от его индивидуальных усилий, но и от совместных усилий производственного коллектива в целом. Все это требует, наряду с учетом индивидуальных трудовых показателей каждого работника, еще и учета коллективных показателей работы бригады, участка, комплексного трубопроводостроительного потока и коллектива ор-

ганизации (предприятия) в целом.

Установление более тесной взаимосвязи результатов труда отдельных работников с показателями работы низового производственного звена и коллектива в целом привело к дальнейшему развитию коллективной организации труда и материальной заинтересованности и к распространению разнообразных, форм коллективного материального стимулирования. Поэтому современный уровень производства требует постоянного поддержания оптимального соотношения между индивидуальным и коллективным стимулированием, последовательного их развития и совершенствования.

Изменения в содержании труда, росте культурно-технического уровня работников, развитие коммунистического отношения к їруду требуют не только применения ранее выработанных форм коллективного стимулирования, но и его постоянного улучшения. В этом вопросе много нового, еще недостаточно изученного, а нередко и противоречивого (например, достаточно противоречивым остается сочетание индивидуальной и коллективной заинтересованности работников внутри трудовых коллективов). Особого внимания и совершенствования заслуживает одна из наиболее распространенных форм коллективного стимулирования - бригадная оплата труда.

Для решения практических вопросов использования коллективной оплаты труда необходимо теоретическое обобщение и разработка круга проблем, связанных с этой оплатой.

За последние годы были опубликованы многие работы по совершенствованию организации коллективного труда и его оплаты.В работах А.Д. Гальцова, Б.М. Генкина, Р.А. Баткаева, А.С. Довбы, Е.Й. Капустина, Ю.Е. Пака, П.Ф. Петроченко, В.Н. Семибратова, Г.Е. Слезингера, Г.Н. Черкасова, И.И. Шапиро, СИ. Шкурко и других рассматривались отдельные теоретические и методические во-

проеы совершенствования коллективной организации труда. Среди публикаций последних лет следует также отметить работы ЇЇ.И.Ива-сенко, Н.А. Калмакана, И.Г. Ляхова, И.П. Столяра, Т.Н. Шатовой, исследовавших вопросы формирования бригад, оплаты труда и распределения коллективного заработка в бригадах. При всей их ценности эти публикации носят преимущественно теоретический характер, имеется мало обобщенных выводов о нонкретных условиях применения коллективной оплаты за конечные результаты работы и эффективности такой оплаты.

Не прекращаются дискуссии по отдельным вопросам теоретического и практического совершенствования организации коллективного труда, которые объективно обусловлены сложностью и многогранностью этой проблемы.Все это обусловливает необходимость дальнейшего исследования данной проблемы.

Опыт работы строительства за последние годы все чаще подтверждает, что одновременно с повышением технической оснащенности, строительными организациями все шире внедряются укрупненные бригадные (поточные) методы организации труда и системы коллективной сдельной или аккордной оплаты труда за конечные результаты работы не только бригад, но и более крупных коллективов.

Эта тенденция подтверждается и на примере строительных организаций Министерства строительства предприятий нефтяной и газовой промышленности-^, где практика организации и оплаты коллективного труда за конечные результаты охватывает все большее число рабочих и одновременно ставит ряд новых неисследованных вопросов, требующих соответствующих научных разработок, теоретического обоснования и практического испытания.

Одним из таких новых вопросов является организация труда

и его оплата в крупных коллективах, объединяющих несколько бри-I Далее - Миннефтегазстрой

гад и образующих комплексные производственные потоки, связанные единой целью и ритмом работы, едиными конечными показателями.

Представителем такого производственного коллектива является комплексный трубопроводостроительный поток, включающий комплексные и специализированные бригады по рытыо траншей, сборочно-сварочным, изоляционно-укладочным, переходиш,! работам и засыпке уложенного в траншею трубопровода. Конечной продукцией такого потока становится километр сваренного, заизолиро-ванного, уложенного и засыпанного магистрального трубопровода.

Обобщение опыта строек в области применения коллективной оплаты за конечные результаты труда вызвало необходимость изучения следующих вопросов системы организации и оплаты труда в комплексных трубопроводостроительных потоках: нормирование труда и комплектование потоков; определение профессионального и квалификационного состава входящих в них бригад и рабочих; условия применения коллективной оплаты труда в комплексных потоках с выбором наиболее эффективных показателей для оплаты ^РУДа» разработка на этой основе системы оплаты труда по конечным результатам с учетом качественных показателей; расчет сдельных расценок на основе комплексных норм выработки; учет результатов труда, начисление общего заработка и премий в потоке; методы распределения общего заработка между членами потока; внедрение элементов бригадного хозрасчета в комплексном потоке; анализ экономической эффективности применения новой системы.

Таким образом, целью исследования является теоретическая разработка и практическое внедрение системы организации и оплаты труда работников в крупных комплексных трубопроводостроительных потоках, состоящих из нескольких специализированных

и комплексных бригад с кооперацией труда между ними при оценке их труда по конечному результату - одному километру сваренного, заизолированного, уложенного и засыпанного трубопровода.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи исследования:

выбор наиболее эффективного варианта коллективной организации труда нескольких взаимосвязанных бригад на строительстве магистральных трубопроводов;

определение путей совершенствования коллективной оплаты труда в условиях новой его организации с учетом не только количественных, но и качественных показателей;

определение наиболее эффективных методов распределения совокупного заработка в комплексном трубопроводостроительном потоке как между отдельными бригадами, входящими в поток, так и между исполнителями внутри бригад;

совершенствование нормирования труда в новых условиях его организации.

Теоретической основой диссертации послужили труды классиков марксизма-ленинизма, Программа КПСС, решения ХХУ и ХХУІ *съ*дов партии по вопросам оплаты труда и материального стимулирования, Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР "О совершенствовании планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на эффективность производства и качество работы" от 12 июля 1979 года № 695 и другие постановления партии и правительства по хозяйственным вопросам.

В процессе работы над диссертацией был' использован:, ряд научных трудов советских экономистов, материалы Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, текущей и периодической печати, статистические данные ЦСУ СССР, результаты научных работ, выполненных в НИИ труда и ВНИПЙ труда в

строительстве, материалы Управления организации труда и заработной платы Миннефтегазстроя, отраслевого Центра НОТ "Нефте-газстройтруд", плановые и отчетные материалы следующих главных управлений Миннефтегазстроя: Главтрубопроводстрой (б трестов); Главвостоктрубопроводстрой (б трестов); Главсибтрубопроводстрой (б трестов) и объединение Сибкомплектмонтаж, а такие данные технико-экономических обследований отдельных организаций отрасли, проведенных автором.

В основу экономико-статистического анализа положены материалы указанны\* организаций за 1975-1982 годы и результаты отраслевого эксперимента, проведенного в 1982 г. в трестах: "Со-юзгазспецстрой", "Куйбышевтрубопроводстрой" и "Сварочно-монтаж-ного".

В работе широко использовались такие методы анализа организации труда и динамики заработной платы, как метод сравнения, сопоставления и аналитические группировки технико-экономических показателей, индексный метод анализа, а также графического метода обработки экономической информации.

Основные положения диссертации опубликованы в девяти научных статьях общим объемом свыше 3 печатных листов.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и 13 приложений. Общий объем основной части работы 163 машинописные страницы .

## Влияние технического прогресса на укрупнение коллективной формы организации труда в строительстве

Главным рычагом повышения эффективности производства и качества работы является научно-технический прогресс. Борьба за повышение эффективности и качество означает также, что каждый рабочий, трудовой коллектив должны добиваться наивысшей производительности труда, на основе дальнейшего углубления специализации производства и развития его кооперации и в то же время, на основе дальнейшей механизации и автоматизации производства, а также роста культурно-технического уровня трудящихся, расширением производственного профиля работников.

Внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда является высокоэффективным средством потому, что "... продукт и его производитель совершенствуются благодаря разделению труда" (1.7, с.378). Но разделение труда не дает ожидаемого результата, если оно проведено без расчета циклов производства, без учета взаимосвязи отдельных его частей, рабочих операций, рассчитанных во времени, скоординированных между собой. Кооперация является именно той формой труда "... при которой много лиц планомерно работает рядом и во взаимодействии друг с другом в одном и том же процессе производства или в разных, но связанных между собой процессах производства..." (1.7, с.337). Поэтому разделение и кооперация труда взаимосвязаны и практически не могут при современном уровне развития техники рассматриваться отдельно друг от друга.

Накопленный опыт рационального разделения и кооперации труда широко распространился в организациях и предприятиях различных отраслей народного хозяйства. Однако при наличии определенных практических достижений в решении отдельных вопросов разделения и кооперации труда рабочих на производстве все еще имеется отставание теоретических разработок по этой проблеме. Разные авторы описывают их с неодинаковой полнотой, порой упуская важные моменты, либо смешивая эти понятия. Так, некоторые экономисты считают, что "кооперация труда на предприятии вырастает из разделения труда..." (Ш.96, с.101), то есть неправомерно рассматривать кооперацию как составную часть разделения труда, хотя они выступают одновременно как две стороны, две составные, взаимосвязанные и в то же время относительно обособленные части организации труда.

Неоднозначно рассматриваются и формы разделения труда на уровне предприятия, Л.А. Костин и П.Ф. Петроченко рассматривают три формы разделения труда: технологическое, функциональное и квалификационное (Ш.75, с.29). В трудах МИНХ им. Плеханова выделяется функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда, совершенно не затрагивая формы, обусловливающие существующую технологию производства, то есть технологическое разделение труда (Ш.96, с.97). В разработках НИИ труда выделяется уже четыре разновидности разделения труда рабочих:тех-нологдческое функциональное, профессиональное и квалификационное (Ш,68, с.46).

Как видно, единства в определении форм разделения труда не наблюдается, не выработан единый подход к классификации форм разделения труда.

## Некоторые особенности организации труда и заработной платы при сооружении магистральных трубопроводов

Выделение строительства в особую отрасль - выражение процесса дальнейшего общественного разделения труда. Своеобразие этого процесса состоит в том, что обособившись в свое время от промышленности, строительство по мере развития технического прогресса все более приобретает черты, присущие развитому промышленному производству.

Строительство в общем понимании этого слова представляет собой отрасль материального производства по созданию основных фондов страны, включая сооружение, расширение, реконструкцию различных объектов: заводов, шахт, жилых домов, транспортных коммуникаций, линий электропередачи и связи, трубопроводных систем различного назначения, энергетических, сельскохозяйственных и других объектов.

С точки зрения производства строительство может быть определено как процесс возведения (постройка, сооружение, монтаж) зданий и сооружений, включающий комплекс строительных, монтажных, специальных, вспомогательных, транспортных и других работ.

Для строительства большое значение имеет специализация. В последние годы в нашей стране сформировалась и успешно развивается отраслевая специализация строительства. Так, строительство предприятий металлургической промышленности, нефтеперерабатывающих, угледобывающих, химических и машиностроительных относится к промышленному строительству; тепловых и атомных электростанций, гидроэлектростанций, линий электропередачи - к энергетическому строительству; железных и автомобильных дорог, мостов, каналов, портов, магистральных неште-, газо- и продуктопроводов - к транспортному строительству; жилых домов, зданий культурно-бытового и другого назначения, набережных - к гражданскому строительству и т.д.

Строительство объектов нефтяной и газовой промышленности, в том числе магистральных трубопроводов, на современном этапе представляет собой крупную самостоятельную отрасль народного хозяйства, которой в полной мере присущи основные черты передового индустриального производства, а именно: комплексная механизация работ на базе современной техники; массовое применение деталей, блоков, узлов и конструкций, изготовленных на предприятиях строительной индустрии; поточность выполнения строительно-монтажных и специальных работ; применение современных методов и средств планирования и управления производством; высокая технологичность производственных процессов. Биесте с тем, строительство магистральных трубопроводов характеризуется рядом технико-экономических особенностей, которые вытекают из своеобразия строительной продукции и, в частности, из ее территориальной закрепленности. К ним относятся, прежде всего, непостоянство производственной территории и подвижность производственного процесса, который предъявляет ряд специфических требований к организации труда и производства и обуславливает особые методы их решения. При сооружении каждого нового объекта возникает необходимость заново организовывать и налаживать материально-техническое снабжение, строить временные дороги и подъездные пути, перевозить рабочую силу и жилые полевые городки, доставлять машины и т.п.

class3 **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И**

**ОПЛАТЫ ТРУДА В ТРУБОПРОВОДНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ** class3

## Совершенствование организации и оплаты труда по конечным количественным и качественным результатам

По мере развития общественного производства., с увеличением его объемов и качественными сдвигами в организационной структуре, во все большей степени возрастает роль управления как отдельными звеньями производства, так и народным хозяйством в целом. Структура управления оказывает огромное влияние на организацию производства и труда и должна отвечать следующим требованиям: быть экономичной, максимально приближать органы управления к производству, способствовать четкому, разграничению прав и обязанностей меаду отдельными звеньями, обеспечивать оперативность и гибкость в работе.

В настоящее время на строительстве объектов нефтяной и газовой промышленности действует четырехступенчатая схема управления: строительное управление - трест - Главное управление -министерство.

Основным звеном строительства являются комплексные тресты, которые выполняют все виды работ (подготовительные, земляные, сварочно-монтажные, изоляционно-укладочные и др.) своими силами и могут выступать как генеральные подрядчики, привлекая к работе другие организации на правах субподряда. Строительство магистральных трубопроводов тресты-генподрядчики осуществляют сллами своих комплексных или специализированных управлений, а также привлекают подразделения субподрядных трестов.

Строительное или монтажное управление, являясь первичной строительной организацией, организует свою деятельность, как и тресты, на хозяйственном расчете с самостоятельным балансом. В его ведении находятся не обладающие хозяйственной самостоятельностью участки производителей работ, состоящие из бригад.

В системе строительства трубопроводов функционирует несколько организационно-управленческих структур, наиболее характерная для строительного управления и комплексного треста представлены в прлложении на схемах Ш I и № 2.

Поточный характер сооружения линейной части трубопроводов требует синхронизации работы всех звеньев и строгого выполнения сроков строительства.Каждый последующий вид работ должен начинаться там, где заканчивается предыдущий. При этом темп продвижения всех звеньев должен быть одинаков, все подразделения должны иметь единую подчиненность, общность экономических интересов и заинтересованность в конечных результатах.

Для оперативного руководства строительством и обеспечения строгой технологической последовательности ведения комплекса работ сооружение трубопроводов целесообразно осуществлять комплексными организациями - комплексными трубопроводостроительными потоками (КТП). КТП должен состоять на хозяйственном расчете и пользоваться правами социалистического государственного производственного предприятия. Всходящие в его состав бригады должны бшсь объединены системой экономических расчетов с оплатой труда работников за готовый участок трубопровода.