

А.И.Очакова, В.И.Гнутов, Т.Г.Сеньчева

**НАУЧНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ
И НОРМИРОВАНИЕ
ТРУДА**
на
**предприятиях
связи**



А.И.Очакова, В.И.Гнутов, Т.Г.Сеньчева

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА на предприятиях СВЯЗИ

*Издание третье,
дополненное и переработанное*

Допущено Министерством связи СССР
в качестве учебника для студентов
электротехнических институтов связи
специальности 1728



МОСКВА «РАДИО И СВЯЗЬ» 1982

ББК 65.9(2)38
О94
УДК 331.87:658.54.654

Очакова А. И. и др.

О94 Научная организация и нормирование труда на предприятиях связи: Учебник для вузов связи: Изд. 3-е, доп. и перераб. — М.: Радио и связь, 1982. — 208 с., ил.

50 к:

Перед загл. авт.: А. И. Очакова, В. И. Гнутов, Т. Г. Сеньчева. Излагаются содержание и задачи научной организации труда, показываются психофизиологические, санитарно-гигиенические и эстетические основы НОТ, режимы труда и отдыха. Рассматриваются содержание и задачи нормирования труда, структуры производственного процесса, методы и способы изучения затрат рабочего времени, даются принципы расчета норм затрат труда.

По сравнению со вторым изданием (1976 г.) большое внимание уделено нормативам по труду, вопросам комплексного обоснования норм труда.

Для студентов вузов связи, обучающихся по специальности «Экономика и организация связи».

О $\frac{3701010000-172}{046(01)-82}$ 170-82

ББК 65.9(2)38

338:6Ф1

РЕЦЕНЗЕНТЫ: МЭИС, КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ СВЯЗИ,
К. С. СПАСОКАЯ

Редакция литературы по почтовой связи и экономике

**Александра Ивановна Очакова, Владимир Иванович Гнутов,
Тамара Григорьевна Сеньчева**

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СВЯЗИ

Редактор Т. С. Сидорова. Художник Р. А. Казаков
Худ. редактор Р. А. Клочков. Техн. редакторы Т. Н. Зыкина, Г. И. Колосова
Корректор З. Г. Галушкина

ИБ № 20

Сдано в набор 3.06.82 г.

Подписано в печать 19.08.82 г.

Т-13603 Формат 60×90/16 Бумага книжно-журн. Гарнитура литературная Печать высокая
Усл. печ. л. 13,0 Усл. кр.-отт. 13,375 Уч.-изд. л. 14,71 Тираж 10 000 экз. Изд. № 19763

Зак. № 86

Цена 50 к.

Издательство «Радио и связь». 101000 Москва, Главпочтамт, а/я 693

Типография издательства «Радио и связь» Госкомиздата СССР
101000 Москва, ул. Кирова, д. 40

© Издательство «Связь», 1976

© Издательство «Радио и связь», 1982, с изменениями

Введение

В современных условиях, когда все более возрастает значение интенсивных факторов в развитии производства, задача повышения производительности труда, всемерной экономии живого труда должна в значительной мере решаться за счет совершенствования организации труда и производства.

В «Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1981—1985 годы и на период до 1990 года» указано на необходимость «улучшать организацию, нормирование и стимулирование труда. Внедрять научную организацию труда и повышать ее эффективность»¹.

В этих условиях большое значение имеет совершенствование экономической подготовки работников связи.

В учебнике значительное место уделяется улучшению нормирования труда, организации социалистического соревнования, рассматриваются пути повышения дисциплины труда, сокращения текучести кадров. Введение, главы 1, 2, 4, 5, 9—15 написаны А. И. Очаковой, гл. 3, 8, 17 и 18 — В. И. Гнутовым, гл. 6, 7 и 16 — Т. Г. Сеньчевой.

Авторы выражают искреннюю благодарность доценту кафедры «Экономика связи» МЭИС Е. А. Голубицкой и начальнику лаборатории НОТ ЦНИИС К. С. Спасской, давшим много ценных советов и указаний в процессе работы над рукописью.

Отзывы и замечания по книге просьба направлять по адресу: 101000, Главпочтамт, а/я 693, издательство «Радио и связь»

Авторы

¹ Материалы XXVI съезда КПСС. М.: Политиздат, 1981, с. 141.

ВВЕДЕНИЕ

ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА»

Для того чтобы успешно решать многообразные экономические и социальные задачи, стоящие перед страной, необходимо **«настойчиво повышать эффективность общественного производства на основе его всесторонней интенсификации, улучшать качество продукции и услуг во всех отраслях»**¹. При этом объем производства должен возрастать, как правило, при той же или меньшей численности работников, т. е. неуклонно должна увеличиваться доля прироста объема производства за счет роста производительности труда. В одиннадцатой пятилетке рост конечных народнохозяйственных результатов должен опережать увеличение трудовых и материальных затрат при жесткой экономии ресурсов.

Важное место для решения этих задач принадлежит научной организации труда (НОТ). Социалистическое государство управляет развитием НОТ в масштабе всей страны. Это позволило впервые провозгласить в Основном законе нашей страны — новой Конституции СССР (статья 21), что государство заботится о научной организации труда.

Разработка научных основ организации труда — комплексная народнохозяйственная проблема, решение которой требует объединения различных отраслей знаний: техники, экономики, психологии и физиологии труда, эстетики, социологии и др. Каждая из названных отраслей исследует отдельные стороны труда, формирует определенные закономерности трудовой деятельности людей, которые в совокупности создают теорию научной организации труда.

На основе технических наук выбираются режимы работы оборудования и средства оснащения рабочего места.

Экономические науки позволяют выбрать оптимальный вариант осуществления трудового процесса.

Психология и физиология труда определяют благоприятные для организма человека физиологические, санитарно-гигиенические, эстетические и психологические условия труда.

Социология совместно с психологией труда решают задачи создания и стабилизации основного производственного коллектива, рационального комплектования производственных бригад, развития коллективных форм организации труда и усиления роли мо-

¹ Материалы XXVI съезда КПСС. М.: Политиздат, 1981, с. 141.

ральных стимулов, совершенствование методов обучения руководящих кадров, адаптации на предприятии молодых (вновь принятых) работников.

В системе научной организации труда существенное место отводится эргономике, изучающей характеристики, закономерности и динамику функционирования систем «человек — машина — среда». Научной основой эргономики является комплексный системный подход к изучению систем «человек — машина — среда». Объектом исследования эргономики служат средства труда, предметом — разработка гигиенических, физиологических, психологических и эстетических критериев соответствия конструкции машины (оборудования, пульта управления) эргономическим свойствам человека: скорости реакции, возможностям анализаторов (слуха, зрения), темпу работы и др.

Эргономика, основываясь на результатах исследований отдельных наук о труде в их взаимосвязи и взаимозависимости, позволяет создать такие конструкции машин, пультов управления, приборов, которые соответствуют физиологическим и психологическим возможностям человека, обеспечивают высокую работоспособность исполнителей и надежность функционирования систем «человек — машина».

Эффективность и качество труда на предприятии будут определяться в значительной мере степенью прогрессивности применяемой техники и технологии, степенью их соответствия требованиям эргономики и научной организации труда.

Таким образом, научная организация труда — комплексная наука, объектом изучения которой является живой труд, а предметом — его научная организация.

Характеризуя предмет НОТ как научную дисциплину, необходимо не только подробно и детально осветить принципы, формы и методы организации труда рабочих предприятий связи, но и рассмотреть вопросы, характеризующие особенности организации труда других категорий работающих. Специфика организации труда работников предприятий связи изучается в органическом единстве с принципами и закономерностями общественной организации труда.

Проектируемые формы и методы организации труда должны способствовать повышению эффективности и качества труда, создавать условия для всестороннего развития человека и сохранения его здоровья.

Следовательно, предметом курса «Научная организация и нормирование труда» является изучение форм, методов и принципов социалистической организации и нормирования труда работников, объединенных в рамках отдельного предприятия с целью выполнения поставленной перед коллективом конкретной задачи с наибольшей эффективностью и высоким качеством труда.

Курс по научной организации и нормированию труда на предприятиях связи состоит из трех разделов: научная организация труда, нормирование труда, планирование и управление совершен-

ствованием организации и нормирования труда.

В первом разделе курса изучаются сущность, задачи и основные направления научной организации труда, даются способы и методы проектирования: рабочих мест, рациональных трудовых процессов, режимов труда и отдыха, форм разделения и кооперации труда, бригадной формы организации труда.

Во втором разделе курса рассматриваются вопросы теории и практики нормирования труда для ручных, машинно-ручных и автоматизированных операций, включая многомашинное обслуживание, а также особенности нормирования отдельных категорий работников предприятий связи: рабочих по обработке обмена, инженерно-технических работников по техническому обслуживанию средств связи. В связи с возрастанием роли нормативов по труду излагаются сущность и методика разработки нормативов, даются показатели качества норм и нормативов по труду.

В третьем разделе курса излагаются вопросы анализа существующего уровня организации труда, дается методика разработки и экономического обоснования эффективности мероприятий и планов НОТ, приводится существующая система организации работы по НОТ.

Задача курса «Научная организация и нормирование труда» — научить будущих инженеров — экономистов анализировать состояние организации труда на предприятии; вскрывать резервы повышения эффективности и ускорения темпов роста производительности труда; разрабатывать научно обоснованные нормы труда; проектировать, обосновывать и внедрять мероприятия по научной организации и нормированию труда.

При изучении науки об организации труда используются методы диалектического и исторического материализма, решения КПСС и Советского правительства. Это значит, что все проблемы НОТ должны рассматриваться комплексно в их взаимосвязи и взаимообусловленности в соответствии с задачами, стоящими перед народным хозяйством на этапе развитого социализма.

Курс «Научная организация и нормирование труда» базируется на изучении ряда дисциплин. Теоретической основой является политическая экономия социализма, изучающая экономические законы социализма, общие закономерности общественной организации труда. Курс связан с экономикой и статистикой отрасли связи, которые предоставляют необходимые данные для изучения соответствующих явлений и закономерностей в области организации труда. В решении задач научной организации и нормирования труда все большую роль приобретают математические методы и электронно-вычислительная техника. Проблемы научной организации и нормирования труда нельзя решать в отрыве от техники и технологии установления соединений и передачи информации. С другой стороны, теория, излагаемая в курсе «Научная организация и нормирование труда», используется при изучении дисциплин по планированию и организации предприятий для различных подотраслей связи.

I раздел

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Глава первая

ЗНАЧЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

1.1. В. И. ЛЕНИН О НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Анализируя развитие общественного производства, В. И. Ленин писал, что «производительность труда, это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя»¹.

Закон повышающейся производительности труда в условиях развитого социализма становится не только одним из главнейших экономических законов, но, по выражению Маркса, «... в гораздо более высокой степени законом»². Из года в год возрастает необходимость с большей точностью прогнозировать, планировать и обеспечивать рост производительности труда во всех отраслях народного хозяйства.

Главным условием повышения производительности труда служит технический прогресс. Однако любые достижения науки и техники можно рассматривать только как потенциальную возможность роста производительности труда, практическое претворение ее в жизнь зависит от многих факторов и, в частности, в значительной степени от уровня общей и специальной подготовки кадров, от организации производства и труда.

О путях роста производительности труда В. И. Ленин писал: «Подъем производительности труда требует, прежде всего, обеспечения материальной основы крупной индустрии... Другим условием повышения производительности труда является, во-первых, образовательный и культурный подъем массы населения... Во-вторых, условием экономического подъема является и повышение дисциплины трудящихся, умения работать, спорости, интенсивности труда, лучшей его организации»³.

Следовательно, один из важнейших резервов роста производительности труда — это переход к научному уровню организации труда. «... Для Советской власти, — писал В. И. Ленин, — именно организация труда... является самым главным, коренным и злободневным вопросом всей общественной жизни»⁴.

¹ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 39, с. 21.

² Архив Маркса и Энгельса. 1935, т. IV, с. 119.

³ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, с. 188.

⁴ Там же, с. 147.

Становление и развитие научной организации труда в СССР неразрывно связаны с именем В. И. Ленина. В своей работе «Очередные задачи Советской власти» он писал, что социалистическим строительством, после того как завоевана власть, «... выдвигается необходимо на первый план коренная задача создания высшего, чем капитализм, общественного уклада, именно: повышение производительности труда, а в связи с этим (и для этого) его высшая организация»¹. Много внимания В. И. Ленин уделял вопросам совершенствования организации управленческого труда. «Для успешного управления, — отмечал В. И. Ленин, — необходимо, кроме умения убедить... умение *практически организовать*. Это — самая трудная задача, ибо дело идет об организации по-новому самых глубоких, экономических, основ жизни десятков и десятков миллионов людей»².

Совершенствование организации и повышение производительности труда нельзя отделять от его оплаты. Это важнейшее ленинское положение нашло отражение в декретах Совнаркома: «Основное положение по тарифному вопросу» и «Общее положение о тарифе». В декрете СНК от 10 сентября 1921 г. «Основное положение по тарифному вопросу», подписанным В. И. Лениным, отмечалось, что заработная плата должна быть связана только с участием работника в производстве, а ее повышение — только с повышением результатов производства. В. И. Ленин указывал на необходимость «... соразмерение заработка с общими итогами выработки продукта или эксплуатационных результатов железнодорожного и водного транспорта и т. д., и т. п.»³.

Концепции В. И. Ленина о социалистической дисциплине труда нашли отражение в нормах трудового законодательства. В ст. 60 Конституции СССР говорится, что обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина СССР — добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Курс развития экономики страны, указанный В. И. Лениным и осуществленный советским народом под руководством Коммунистической партии, позволил значительно повысить уровень производительности труда во всех отраслях народного хозяйства.

За десятую пятилетку производительность общественного труда в народном хозяйстве повысилась на 17%, а по отрасли связи — на 25,7%.

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» перед руководящими органами и трудовыми коллективами поставлена задача, сущность которой состоит в том, чтобы поднять уровень планирования и хозяйство-

¹ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, с. 187.

² Там же, с. 173.

³ Там же, с. 189.

вания, привести их в соответствие с требованиями этапа развитого социализма и на этой основе добиться значительного повышения эффективности общественного производства, ускорения научно-технического прогресса и роста производительности труда, обеспечив неуклонный подъем экономики страны и благосостояния советского народа. Для заинтересованности трудовых коллективов в ускорении роста производительности труда и сокращении текучести кадров предлагается усилить на основе применения долговременных нормативов заработной платы на рубль продукции зависимость заработной платы каждого работника и трудовых коллективов в целом от повышения производительности труда и улучшения конечных результатов работы производственных объединений (предприятий). При установлении этих нормативов необходимо исходить из технически обоснованных норм труда, предусматривая опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.

1.2. СОЦИАЛЬНОЕ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ НОТ

Социальное значение научной организации труда конкретно проявляется в повышении содержательности и привлекательности труда, улучшении условий труда и быта работников, совершенствовании сотрудничества и взаимопомощи в коллективе, росте культурно-технического уровня работников, повышении творческой инициативы и общественной активности кадров, в усилении роли материальных и моральных стимулов, укреплении социалистической дисциплины труда, развитии социалистического соревнования как важнейшего средства воспитания коммунистического отношения к труду.

Важно уметь прогнозировать социальный эффект мероприятий, связанных с применением новой техники, технологии и организации труда. В отличие от экономического эффекта, социальный эффект не всегда можно установить, тем более выразить его количественно. Во многих случаях он прогнозируется как тенденция изменения. Экономический эффект, как правило, заметно проявляется в виде определенных количественных и качественных результатов.

При планировании и определении социального эффекта используются объективная информация, содержащаяся в других разделах комплексного пятилетнего плана предприятия, материалы отделов, служб и общественных организаций, а также субъективная информация: мнения работников трудового коллектива, данные анкетирования, выступления работников на собраниях, совещаниях, в стенной печати и др.

Обобщение и анализ информации дают возможность прогнозировать социальный эффект от внедрения мероприятий НОТ в виде основных тенденций изменения численности коллектива, содержания труда, культурно-технического уровня работников, взаимоотношений в коллективе, расширения применения прогрессивных

премиальных систем, повышения роли моральных стимулов к труду и т. д.

Как показывает практика, социальный эффект мероприятий НОТ неразрывно связан с экономическим эффектом. Например, повышение квалификации работников дает социальный эффект — повышение культурно-технического уровня работников, а с другой стороны, ведет к росту производительности труда, что дает экономический эффект.

За десятую пятилетку по отрасли связи за счет внедрения мероприятий НОТ условная экономия численности работников составила 122,6 тыс. чел., экономический эффект достиг 117,2 млн. руб. В 1980 г. на каждый рубль затрат на внедрение мероприятий НОТ получен годовой экономический эффект в размере 2,99 руб., а прирост производительности труда за счет мероприятий НОТ составил 1,11 %.

Мероприятия плана по НОТ являются исходной базой для проектирования большей части показателей плана социального развития коллектива.

1.3. ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ НОТ

Для того чтобы процесс производства мог осуществляться, необходимо сочетание его элементов: средств и предметов труда и непосредственно самого труда во времени и в пространстве с целью создания продукции в определенном количестве и требуемого качества, т. е. появляется объективная необходимость в организации производства.

Процесс производства шире процесса труда, а следовательно, организация процесса производства шире организации трудового процесса. Организация труда является одним из главных факторов организации производства.

Организацию труда следует рассматривать как определенную систему действий по объединению, согласованию, упорядочению, приведению в стройную систему деятельности людей в непрерывном взаимодействии с применяемыми в процессе труда техническими средствами. Наибольшая результативность деятельности людей в процессе производства достигается тогда, когда их труд организован на научной основе. Организация труда является подлинно научной лишь тогда, когда предусматривает применение достижений науки и передового опыта для проектирования трудовых процессов и оптимизации системы «человек — орудие труда — производственная среда» исходя из определяющей роли в этой системе деятельности человека и необходимости устранения и предупреждения отрицательного воздействия техники и производственной среды на человека. В основе понятий «организация труда» и «научная организация труда» лежат одни и те же элементы, но с разной степенью обоснованности.

Сущность и задачи, решаемые научной организацией труда, вытекают из ее определения: *в современных условиях научной ор-*

ганизацией труда надо считать такую организацию труда, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека, постепенному превращению труда в первую жизненную потребность.

Это означает, что если раньше под совершенствованием организации труда зачастую понимали ликвидацию «узких мест» на производстве, то научная организация труда обеспечивает повышение общего уровня организации труда, которого нельзя достичь проведением отдельных разрозненных мероприятий. Часто совершенствование организации базировалось на нормах и опыте данного предприятия без учета всего того, что достигнуто наукой и практикой как в нашей стране, так и за рубежом.

При решении вопросов научной организации труда на предприятии необходимо опираться на научные исследования, эксперименты, инженерно-экономические расчеты и психофизиологические исследования воздействия производственной среды на организм работника.

Роль и значение научной организации труда как важного средства повышения эффективности производства особенно ярко проявляется в условиях технического прогресса. За последние годы значительно ускорились темпы научно-технического прогресса во всех отраслях народного хозяйства. Непрерывно растут и обновляются основные производственные фонды и на предприятиях связи, осуществляются механизация и автоматизация производственных процессов, повышается энерговооруженность труда. Возросшие масштабы производства и технический прогресс требуют новых, более совершенных форм и методов организации труда.

В условиях ручного труда работник играет решающую роль в производстве, а возможности производства в значительной мере определяются физическими возможностями человека. При этом наибольший эффект достигается при специализации работника на выполнении узкого круга производственных операций.

Широкое применение полуавтоматических и автоматических систем изменяет характер труда, где начинают преобладать функции наблюдения и контроля за производственным процессом. Чтобы повысить использование рабочего дня, расширяют сферу обслуживаемого оборудования, совмещают выполнение смежных трудовых функций и профессий.

Переход к научному уровню организации труда является объективной необходимостью, вызванной основным экономическим законом, законами экономии времени, распределения по труду, неуклонного роста производительности труда. Недостатки в организации труда ведут к потерям рабочего времени, снижают использование оборудования, приводят к излишествах в штате, к ис-

пользованию работников не по специальности, к текучести кадров.

В условиях развитого социализма научная организация труда призвана решать три группы задач — экономические, психофизиологические и социальные.

Экономические задачи состоят в том, чтобы, соединяя наилучшим образом технику и людей в едином производственном процессе, обеспечить наиболее эффективное использование трудовых и материальных ресурсов с целью непрерывного повышения производительности труда, улучшения качества работы и снижения себестоимости продукции.

Психофизиологические задачи заключаются в создании нормальных условий труда, повышении содержательности и привлекательности труда с целью обеспечения высокой работоспособности человека и сохранения его здоровья.

Социальными задачами являются воспитание у работников коммунистического отношения к труду, создание условий для всестороннего развития человека, превращение труда в первую жизненную потребность на основе тесного слияния политического и трудового воспитания, дальнейшего развития социалистического соревнования и повышения социальной активности личности.

Поскольку организация труда представляет собой одну из функций управления производством, то принципы, лежащие в основе общей системы управления, присущи и научной организации труда. К таким общим принципам НОТ относятся:

Принцип партийности. Он заключается в том, что при разработке проблем НОТ необходимо опираться на марксистско-ленинское учение о труде при социализме, исходить из социально-экономических задач, поставленных Коммунистической партией Советского Союза на данном этапе исторического развития.

Научная обоснованность в исследовательской и практической деятельности по совершенствованию организации труда. Это означает, что работа в области НОТ должна быть подчинена требованиям экономических законов социализма, базироваться не на интуиции отдельных лиц, а на достижениях науки и передового опыта, на инженерно-экономических расчетах и психофизиологических исследованиях, на выборе оптимальных вариантов организации труда с использованием математических методов и средств вычислительной техники.

Принцип планомерности. Он вытекает из требований закона планомерного, пропорционального развития народного хозяйства. Поэтому совершенствование организации труда должно осуществляться в плановом порядке. Планирование работы по совершенствованию организации труда позволяет управлять этим процессом в масштабе страны, отрасли, предприятия.

Принцип комплексности. Этот принцип основан на понимании научной организации труда как системы, в которой все элементы взаимосвязаны и взаимообусловлены, т. е. любую частную проблему следует рассматривать как часть единой системы организации труда. Например, внедрение передовых методов труда тре-

бует соответствующей организации рабочего места, обучения работников передовым методам труда, пересмотра норм в плановом порядке.

Соблюдение данного принципа обусловливается также зависимостью организации труда от организации производства и управления. Очень часто внедрение мероприятий по НОТ требует изменений в технологии производства, в структуре управления, в расстановке работников и т. д. А с другой стороны, изменения в технике, технологии производства и управления требуют совершенствования организации труда. Только при проведении работы одновременно по всем направлениям НОТ в тесной взаимосвязи с организационно-техническими условиями, в которых протекает процесс труда, можно наиболее полно использовать достижения науки и передового опыта, получить наибольшую эффективность.

Непрерывность и динамичность форм и методов организации труда по мере совершенствования техники, технологии, организации производства и управления. Непрерывность работы по НОТ позволяет привести формы организации труда в соответствие с уровнем техники, технологии, организации производства и управления. Ускорение научно-технического прогресса усиливает динамизм процессов совершенствования труда.

Демократический централизм. Позволяет органически соединить ведущую роль и ответственность руководителя предприятия за разработку и внедрение мероприятий по совершенствованию организации труда с участием в работе по НОТ всего коллектива предприятия.

Принцип оптимальности. Предполагает достижение максимальной экономической и социальной эффективности от разработки и внедрения мероприятий НОТ при минимальных затратах средств и времени на их реализацию.

Направления НОТ — это пути совершенствования организации труда. В материалах Всесоюзного совещания по организации труда (26—29 июня 1967 г.) определены следующие основные направления совершенствования организации труда на научной основе:

- разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;

- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;

- рационализация трудового процесса, внедрение передовых приемов и методов труда;

- совершенствование нормирования труда;

- улучшение условий труда;

- улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;

- укрепление дисциплины труда и развитие творческой активности трудящихся.

Направления НОТ являются общими для всех отраслей народного хозяйства и сфер приложения труда.

РАЗВИТИЕ НАУКИ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

2.1. ЭКСПЛУАТАТОРСКАЯ СУЩНОСТЬ КАПИТАЛИСТИЧЕСКОЙ «РАЦИОНАЛИЗАЦИИ» ТРУДА

Научная организация труда как научное и практическое течение возникла в конце XIX в. в наиболее развитых капиталистических странах. Американский инженер Ф. У. Тейлор разработал и применил нормирование труда, основанное не на регистрации прошлых показателей, а на непосредственном измерении затрат времени на выполнение определенных видов работ с помощью хронометражных наблюдений. В качестве нормы принимались затраты времени физически сильного и ловкого рабочего, предвзвешенно обученного наиболее совершенному методу труда. Возможности человека Ф. У. Тейлор, пренебрегая данными физиологии, приравнивал к возможностям машины. Высокой производительности труда Ф. У. Тейлор добился не столько за счет совершенствования организации труда, сколько за счет его интенсификации и стимулирования более высокой выработки незначительной выплатой дополнительной заработной платы. В работе ««Научная» система выжимания пота» В. И. Ленин писал: «Заставляют работать самого сильного и ловкого рабочего... А в результате — за те же 9—10 часов работы выжимают из рабочего втрое больше труда, выматывают безжалостно все его силы...»¹. Еще в большей степени потогонной системой явился фордизм, получивший название по имени его создателя Г. Форда-старшего. Расчленение производственного процесса на множество простейших операций и организация поточно-конвейерного способа производства привели на заводах Форда к углублению специализации труда рабочих и к росту их выработки. С другой стороны, за счет ускорения ритма поточных линий повышалась интенсификация труда при относительно небольших затратах на подготовку работников и оплату их труда.

В 1916 г. французом Шарлем Бедо была разработана так называемая комплексная система заработной платы, которая предусматривала установление нормы и размера оплаты труда в зависимости от различных факторов (скорости, напряженности труда, условий труда, пола, возраста и т. д.), степень воздействия которых устанавливалась по субъективной оценке эксперта. Следовательно, величина норм времени определялась не столько степенью воздействия различных факторов, сколько необходимостью получения нужной величины прибыли.

С развитием капитализма при небывалой концентрации производства в условиях усиления забастовочной борьбы трудящихся за улучшение условий труда и повышение заработной платы потребовались более завуалированные формы усиления эксплуата-

¹ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, с. 189.

ции трудящихся. С этой целью расширился круг проблем, решаемых буржуазными организаторами труда и производства. Наряду с внедрением новых систем оплаты и нормирования труда, тарификации работ и рабочих, использованием методов профессионального отбора работников значительное место стали занимать психологические и социологические аспекты трудовой деятельности. С помощью психологов и социологов ставится задача не столько создать условия для сохранения здоровья и повышения работоспособности работников, сколько поиска «нефинансовых» стимулов, побуждающих рабочих к добровольному повышению интенсивности труда, разработки способов и приемов воздействия на отдельных лиц и групп трудящихся в целях управления их поведением в желательном для капиталистов направлении.

В условиях капитализма, основанного на частной собственности, организация труда представляет собой противоречивое единство двух ее сторон. С одной стороны, капитализм достигает определенных, а в ряде случаев значительных успехов в организации труда на основе широкого развития научных исследований, с другой стороны, «капитал организует и упорядочивает труд внутри фабрики для дальнейшего угнетения рабочего, для увеличения своей прибыли»¹. И сейчас в условиях научно-технической революции «прогресс техники и науки означает в капиталистическом обществе прогресс в искусстве выжимать пот»².

Принципиально новый характер организации труда при социализме, так как общественная собственность на средства производства и социалистические производственные отношения коренным образом изменяют цель общественного производства — наиболее полное удовлетворение постоянно растущих материальных и духовных потребностей всех членов общества.

При капитализме возникают только отдельные элементы научной рационализации труда, так как созданию подлинно научной организации труда препятствуют антагонистические отношения между собственниками средств производства и непосредственными производителями материальных благ.

2.2. ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ НОТ В ХОЗЯЙСТВЕ СВЯЗИ

Этапы и уровень развития НОТ в хозяйстве связи неразрывно связаны с историей социалистического строительства в СССР, теорией и практикой организации труда.

В ответ на призыв В. И. Ленина: «Учиться работать — эту задачу Советская власть должна поставить перед народом во всем ее объеме»³ — в начале 20-х годов в нашей стране развернулось широкое движение за НОТ. Большую роль в период 20-х и 30-х годов сыграли работы советских ученых по НОТ. Например,

¹ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 24, с. 370, 371.

² В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 23, с. 19.

³ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, с. 189.

работы директора Центрального института труда А. К. Гастева «Как надо работать», «Трудовые установки»; П. М. Керженцева «НОТ», «Борьба за время»; О. А. Ерманского «Научная организация труда и система Тейлора», «Легенда о Форде», «Теория и практика рационализации» и др.

В большинстве этих работ теоретически обосновывались сущность, природа, задачи НОТ и давалась критическая оценка капиталистической рационализации труда с выявлением ее рациональных зерен.

Теоретические и практические успехи в области НОТ, проведение Всероссийской конференции по НОТ в 1921 г. определили многие позднейшие поиски и открытия, такие, как разделение труда и совмещение профессий, совершенствование методов труда, организации рабочих мест и др.

В 30-х годах широкое распространение получило социалистическое соревнование. Это движение было озаглавлено ломкой старых норм и укоренившихся методов работы. На предприятиях связи телеграфисты добивались увеличения скорости действия аппаратов, телефонисты увеличивали число одновременно обслуживаемых связей. Пересматривались в сторону повышения нормы выработки.

В 1935 г. возникло стахановское движение. На предприятиях связи оно проявилось в борьбе за повышение производительности труда, улучшение качества, перевыполнение установленных норм. Борьба за дальнейшее повышение производительности труда вылилась в движение «тысячников». Телеграфисты передавали до 1000 телеграмм за один цикл дежурства (три смены) вместо 400—700 телеграмм по норме.

Одним из важных направлений в совершенствовании организации труда явилось движение за совмещение профессий и специальностей, возникшее в 1948 г. по почину мастера Найхинского отделения связи Хабаровского края Н. Петренко, совместившего свою основную работу по обслуживанию линий сельской телефонной связи с обслуживанием линейных сооружений радиотрансляционной сети.

Большое значение в совершенствовании организации труда имел метод по изучению, отбору и внедрению передовых методов и приемов труда, предложенный инженером Ф. Л. Ковалевым в 1950 г. По его почину в хозяйстве связи создавались методические советы из инженеров, техников, передовиков производства, которые изучали, обобщали и рекомендовали к внедрению передовые методы труда для телеграфистов, телефонистов, почтальонов по доставке телеграмм.

После решения VI Пленума ВЦСПС (26 июля 1951 г.) широкое распространение среди рабочих связи получило соревнование за звание «Лучший по профессии», «Лучший телеграфист», «Лучший телефонист», «Лучший почтальон» и т. д. Звание «Лучший по профессии» присваивалось работнику, перевыполнявшему среднепрогрессивные нормы, овладевшему передовыми методами