

А.Д. ГАЛЬЦОВ

**Организация
работы
по нормированию
труда
на машино-
строительном
предприятии**

« МАШИНОСТРОЕНИЕ »

А.Д. ГАЛЬЦОВ

**Организация
работы
по нормированию
труда
на машино-
строительном
предприятии**



МОСКВА
«МАШИНОСТРОЕНИЕ»
1984

Рецензент канд. экон. наук А. Н. Максурси

Гальцов А. Д.

Г17 Организация работы по нормированию труда на машиностроительном предприятии. — М.: Машиностроение, 1984. — 200 с., ил.

70 к.

В книге рассмотрены методические основы организации нормативно-исследовательской и оперативной работы по нормированию труда. Изложены методики исследования и нормирования трудовых процессов при выполнении производственных, обслуживающих и управленческих работ; организации разработки и внедрения в производство технически обоснованных норм труда и систематического поддержания необходимого уровня их прогрессивности; учета и контроля динамики затрат труда, выполнения норм, действующих на предприятии, и оценки их качества.

Книга предназначена для инженерно-технических работников по нормированию и организации труда предприятий, научно-исследовательских и проектных организаций.

Г 2701010000-092 92-84
038(01)-84

ББК 65.9(2)304.15
338 : 6П5

Алексей Дмитриевич Гальцов

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Редактор М. М. Семенова
Художественный редактор Ю. Г. Ворончихин
Технический редактор И. Н. Раченкова
Корректор А. П. Сизова

ИБ № 4191

Сдано в набор 02.01.84. Подписано в печать 23.04.84. Т-08373. Формат 60×90¹/₁₆. Бумага типографская № 2. Гарнитура литературная. Печать высокая. Усл. печ. л. 12,5. Усл. кр.-отт. 12,75. Уч.-изд. л. 14,32. Тираж 23 000 экз. Заказ 1067. Цена 70 коп.

Ордена Трудового Красного Знамени издательство «Машиностроение», 107076, Москва, Стромынский пер., 4

Московская типография № 6 Союзполиграфпрома при Государственном комитете по делам издательств, полиграфии и книжной торговли,
109088, Москва, Ж-68, Южнопортовая ул., 24

© Издательство «Машиностроение», 1984 г.

I. РОЛЬ, ЗАДАЧИ И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ НОРМИРОВАНИЕМ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1. Значение и функции нормирования труда в деятельности предприятия

Целесообразная деятельность человека, направленная на добычу, приспособление и видоизменение предметов природы для удовлетворения своих потребностей, называется трудом. Его производительность измеряется количеством продукции, создаваемой в единицу рабочего времени. Мерой труда является рабочее время. Как и рабочее время, труд получает свое измерение в естественных мерах времени (секундах, минутах, часах, днях, сутках).

Однако на производство каждого продукта затрачивается не только живой, но и прошлый труд, овеществленный в средствах производства (машинах, сырье, полуфабрикатах, электроэнергии, топливе, вспомогательных материалах). Поэтому повышение производительности всего общественного труда в широком смысле означает экономию не только живого труда, т. е. труда участников данного производства, но и экономию овеществленного (прошлого) труда, который был затрачен на производство машин, оборудования, сырья и материалов, использованных в процессе изготовления данного изделия. С развитием общества доля живого труда уменьшается, а доля овеществленного труда увеличивается, но увеличивается таким образом, что общая сумма труда, заключенного в готовом продукте, уменьшается.

Следовательно, экономия труда достигается двумя путями: сокращением затрат живого труда на производство единицы продукции и улучшением использования средств и предметов труда. Чем выше производительность труда, тем меньше рабочее время, необходимое для производства единицы данной продукции, тем ниже ее стоимость.

При любой общественной форме производства источником роста производительности труда является развитие производительных сил общества, влияние, оказываемое господствующими в обществе производственными отношениями, и соответствующая им общественная организация труда.

Уровень производительности труда и динамика ее определяют множеством факторов. Эффективность средств производства, их уровень, степень развития и применения науки, технологии и общественной комбинации производства, искусства и мастерства рабочих во взаимосвязи являются основными факторами, опреде-

ляющими уровень производительности труда. Источником ее роста при социалистическом способе производства являются мероприятия по систематическому совершенствованию каждого фактора, среди которых наибольшее влияние оказывают:

материально-технические, т. е. уровень развития средств производства, технической вооруженности труда, технологии производства, механизации, автоматизации, электрификации и химизации производственных процессов, уровень энерго- и электровооруженности труда;

планово-организационные, т. е. степень совершенства организации и планирования производства в системе народного хозяйства, отрасли и на предприятии; уровень развития специализации, кооперации и комбинирования, рациональное размещение производительных сил; степень совершенства организации и нормирования труда и заработной платы;

социально-экономические, т. е. культурно-технический уровень и квалификация кадров, материальное благосостояние трудящихся, состояние трудовой дисциплины, степень развития социалистического соревнования и участия трудящихся в совершенствовании производства и внедрении передового опыта;

природные, т. е. богатство или бедность недр, удобное или неудобное их расположение для разработки, благоприятный или неблагоприятный климат, плодородные почвы и т. п.

Чем в большей степени развиты общественное разделение и кооперация труда, тем большая для общества возникает необходимость в определении и координации количественных и качественных пропорций общественного труда, в измерении количества труда, потребного для производства тех или иных благ, в определении меры труда, т. е. затрат рабочего времени, необходимых для изготовления продукции в целом и на выполнение каждой отдельно взятой работы при данном уровне техники и организации производства.

Это находит выражение в установлении на каждую работу или на каждую единицу продукции норм затрат труда (норм затрат рабочего времени), которые выполняют в производственной деятельности каждого предприятия и народном хозяйстве многочисленные и разнообразные функции. Являясь мерой затрат труда, т. е. мерой того индивидуального труда, который каждый член общества отдает этому обществу, мерой его вклада в общественное производство, нормы затрат труда становятся также и мерой оплаты за труд, важнейшим элементом организации заработной платы в соответствии с основными принципами социализма «От каждого — по способности, каждому — по труду».

Плановое хозяйство немыслимо без системы норм и нормативов, которые являются для него теми исходными расчетными, директивными и контрольными материалами, на основе и с помощью которых определяются, анализируются и контролируются пропорции в развитии тех или иных отраслей народного хозяйства, со-

ставляются балансы использования материальных и трудовых ресурсов, рассчитываются производственные и плановые задания и необходимая для его выполнения численность работающих.

Среди этих исходных расчетных материалов особое значение имеют нормы труда, предопределяющие собой величину многочисленных параметров, от значения которых зависят и объемы будущих капиталовложений (размеры производственных площадей, бытовых служб, жилищного строительства), и проектные технико-экономические показатели строящихся предприятий.

Нормы труда являются основным элементом каждого годового плана, теми исходными величинами, на базе которых рассчитываются производственные мощности предприятий и их структурных подразделений, ведется расчет загрузки оборудования и рабочих мест, осуществляется внутризаводское и цеховое оперативное планирование, определяется потребность предприятия в кадрах по их численности, профессиям, специальности и квалификации, рассчитываются фонд заработной платы и расход заработной платы на единицу продукции.

Организовать труд — это значит определить наиболее рациональные формы его разделения и кооперации, выявить наилучшие приемы и методы работы, выбрать наиболее эффективные варианты технологического процесса с наименьшими затратами рабочего времени, оптимальное распределение производственного процесса в пространстве и во времени.

Отличительными чертами социалистической организации труда является планомерность, сознательное и добровольное применение ее основ всеми трудящимися, что делает ее величайшей силой развития социалистического производства. Чтобы рационально организовать и использовать труд, социалистическое общество должно не только планомерно, но и на научной основе распределять трудовые ресурсы между отраслями народного хозяйства, внутри каждой отрасли, внутри каждого предприятия, так как плановое хозяйство предполагает наличие плана и плановость в работе во всех его звеньях. Для того чтобы эти требования могли осуществляться в практической работе, общество должно располагать мерой затрат труда, т. е. мерой затрат рабочего времени по его количеству и качеству, по каждому участку производства, по каждому виду работ. Такой мерой являются нормы затрат труда на каждую выполняемую работу, каждый вид производственной продукции, каждую выполняемую в процессе управления производством функцию.

Устанавливая на какую-либо работу норму затрат труда, мы должны одновременно установить и те условия, при которых она должна выполняться, т. е. определить наиболее оптимальные режимы работы оборудования, наиболее рациональное содержание технологического и трудового процесса, последовательность и способы исполнения каждого элемента производственной операции, систему и порядок обслуживания рабочего места, а также условия труда и производственную обстановку, при которых труд каждого

работника был бы более производительным и менее утомительным.

Поэтому сопоставление фактических условий труда с предусмотренными нормой или проектными расчетами, в основе которых лежат те же нормы, позволяет судить о рациональности, техническом и организационном уровне каждого предприятия.

Определяя нормы затрат труда, мы вместе с тем устанавливаем не только регламент работы, который должен соблюдаться каждым работником на данном рабочем месте, но и регламент работы всех тех служб, которые должны обслуживать это рабочее место, предопределяя тем самым степень использования оборудования, порядок и объем работы обслуживающего персонала. Итак, нормы являются одним из факторов укрепления трудовой и производственной дисциплины, повышения ответственности руководителей всех уровней за создание на каждом рабочем месте условий для высокопроизводительного труда, одним из элементов воспитания коллектива предприятия.

Нормы затрат труда являются также одним из объективных критериев оценки эффективности внедряемых в производство технологических процессов и новых видов оборудования, а также наиболее совершенной основой организации и сравнения итогов социалистического соревнования трудящихся за лучшие достижения в работе.

Однако все эти функции норма затрат труда сможет выполнять лишь в том случае, если она будет эталоном, т. е. тем образцом, на который должна равняться и по которому должна строиться как работа отдельного работника, так и производственная деятельность всего коллектива предприятия.

Совокупность методов и способов, на основе и с помощью которых осуществляется изучение затрат рабочего времени и исследование трудовых процессов, определяются влияющие на их продолжительность факторы и устанавливаются нормы затрат труда, называется нормированием труда. Для осуществления указанных задач, обеспечения производства данными о затратах труда на каждый вид работ, вид продукции и функцию управления на каждом предприятии должна быть организована систематическая работа по изучению производственных и трудовых процессов, затрат и потерь рабочего времени, совершенствованию методов нормирования труда, разработке нормативов, учету фактических затрат труда и выполнения норм, контролю и поддержанию их прогрессивности.

Затраты труда по своей природе динамичны. Поэтому, организуя работу по нормированию труда, необходимо учитывать эту их особенность и различать в каждой норме ее статику, т. е. расчетную величину, определяемую в момент и в условиях ее расчета, и динамику, т. е. те процессы, под влиянием которых она изменяет свое содержание и абсолютное значение. Научиться нормировать — это значит не только уметь правильно рассчитывать величину нормы, но и уметь предвидеть и управлять процессом ее динамики.

2. Содержание работы и структура отделов организации труда и заработной платы

Каждый вид хозяйственной деятельности, так же как и работы в области труда и заработной платы, требует создания единой системы управления (организации, планирования и контроля) основными ее показателями, их уровнем и динамикой. Эта система должна предусматривать порядок организации данной работы и ее содержание на каждой ступени управления производством; структуру, права и обязанности органов, организующих, ведущих и отвечающих за ее состояние; систему показателей, определяющих содержание данной работы и ее результаты; порядок их разработки, планирования и учета; систему контроля выполнения установленных заданий и показателей; порядок и условия внедрения и обеспечения постоянной прогрессивности и эффективности установленных показателей, норм, форм и систем оплаты труда; формы и порядок подготовки и повышения квалификации кадров для ее выполнения.

Для того чтобы эта деятельность осуществлялась с наибольшей эффективностью, необходимо уже при проектировании и организации каждого нового производства, а на действующих предприятиях при подготовке к изготовлению каждого нового изделия определить наиболее эффективные формы кооперации и разделения труда всех работающих на предприятии с учетом конкретной организационной и технологической специфики данного производства, наиболее рациональное размещение рабочих мест по ходу технологического процесса и организацию каждого рабочего места, т. е. размещение производственного инвентаря, предметов труда и рабочего инструмента, необходимую организационную оснастку, систему и порядок обслуживания рабочих мест с учетом требований научной организации труда.

Кроме того, следует разработать проект наиболее рациональной расстановки работающих по рабочим местам с учетом их производственного опыта и квалификации; разработать наиболее производительные способы осуществления трудового процесса, приемы выполнения каждой производственной операции; установить нормы затрат рабочего времени на каждую работу, нормы обслуживания и нормы численности по всем функциям обслуживания и управления производством; установить порядок учета выработки, выполнения норм и фактических затрат рабочего времени; определить требования для создания наиболее благоприятных санитарно-гигиенических, физиологических и эстетических условий труда, наиболее рациональные графики работы, режимов труда и отдыха работающих; организовать подготовку и повышение квалификации кадров; разработать наиболее эффективные формы оплаты труда и системы материального и морального стимулирования, которые бы в наибольшей степени заинтересовывали работающих не только в результатах своего труда, но и в конечных резуль-

татах труда всего коллектива; определить наиболее эффективные формы и пути развития социалистического соревнования.

Все эти функции являются той частью работы в общей организации производства на предприятии, которая составляет основное содержание работы по нормированию, организации труда и заработной платы.

За годы социалистического строительства в Советском Союзе создан колоссальный экономический потенциал, накоплены огромные материальные ресурсы, к работе в народном хозяйстве привлечено более 115 млн. человек, в том числе только в промышленности более 37 млн. человек, работающих на более чем 44 тыс. промышленных предприятий. Одним из важнейших факторов в эффективном использовании производственного потенциала страны является совершенствование на каждом предприятии работы в области нормирования, организации труда и заработной платы — одним из важнейших элементов организации производства. Поэтому подготовка любого производства не может считаться законченной, если не будут определены формы организации труда, организация и порядок обслуживания рабочих мест, требования к производственной обстановке, нормы затрат рабочего времени, формы и системы оплаты труда, расстановка работников в процессе производства.

Опыт работы передовых предприятий, и в особенности введенных в эксплуатацию в последние пятилетки (ВАЗ, КамАЗ и др.), показывает, что там, где одновременно с технологической частью проекта были разработаны также и проекты организации труда, нормирования и заработной платы, освоение нового производства происходило быстрее, в установленные проектом сроки с достижением предусмотренных планом технико-экономических результатов.

Организационные формы и подчиненность служб, ведущих работу по нормированию и организации труда, определяются общей структурой управления предприятием (объединением), характером, типом, объемом выпуска, формами и системой организации подготовки производства.

Утвержденное постановлением Госкомтруда СССР от 14 ноября 1974 г. Типовое положение об отделе организации труда и заработной платы производственного объединения (комбината) предопределяет основные направления работы и функции, возлагаемые на эти отделы на предприятиях. Однако в практике работы отдельных предприятий наблюдается существенное разнообразие в выполнении отдельных функций по нормированию труда. На большинстве предприятий отдел организации труда и заработной платы осуществляет весь комплекс работ по нормированию труда, т. е. исследование трудовых процессов, разработку нормативов, нормирование всех видов работ по всем составным частям нормы, внедрение, замену и пересмотр действующих в производстве норм. На ряде предприятий машиностроения нормирование работ основного производства ведут технологи соответствующих технологиче-

ских отделов (главного технолога, главного металлурга, главного сварщика и т. п.), а исследование трудовых процессов и разработка нормативов, а также нормирование работ во вспомогательных цехах осуществляет отдел организации труда и заработной платы.

В третьей группе предприятий нормирование работ основного производства выполняется нормировщиками, режимы обработки и величину машинного (основного) времени определяют технологи.

На некоторых предприятиях нормы на новую продукцию разрабатывают технологи, но их пересмотр проводят нормировщики. На одних предприятиях вопросы организации труда сосредоточены в отделах организации труда и заработной платы, на других — выделены в лаборатории по научной организации труда и управления производством, не подчиненные отделу и в ряде случаев дублирующие его работу. На многих предприятиях и в ряде отраслей промышленности планирование труда и заработной платы находится в отделах организации труда и заработной платы, на других — в планово-экономических отделах и т. д. Такое разнообразие в составе функций, выполняемых работниками ООТиЗ на разных предприятиях, и их различная подчиненность, не наблюдаемая по другим функциям управления, очевидно, не может не оказывать негативного влияния на нормирование труда и подготовку необходимых кадров.

На предприятиях с массовым характером производства, постоянной и узкой номенклатурой изделий наиболее распространена централизованная подготовка производства и централизованная система нормирования труда, с четким разграничением работ в области технологии производства и нормирования труда. На предприятиях с мелкосерийным и серийным типом, разнообразной, часто меняющейся номенклатурой изделий (что характерно для большинства отраслей машиностроения) наблюдаются различные решения, они зависят от объемов выпуска и системы подготовки производства.

На небольших предприятиях с относительно большой номенклатурой изделий функции технической подготовки производства (конструирование, разработка технологии) и нормирование обычно сосредотачиваются в техническом отделе, а функции производственного и экономического планирования и организации заработной платы — в планово-производственном отделе; при этом выделяются группы или исполнители, специализирующиеся на определенной функции подготовки производства и управления им. Основными технологическими документами в этих условиях обычно являются рабочий чертеж и маршрутная карта, содержание которых обычно не дает необходимых данных для расчета технически обоснованных норм. Это требует от работников, осуществляющих нормирование, составления дополнительного документа с проставлением в нем необходимых дополнительных данных: диаметра, длины, ширины детали, величин врезания инструмента, параметров, определяющих режимы работы оборудования (припуск на обработку, глубину и скорость резания, подачу, температуру и

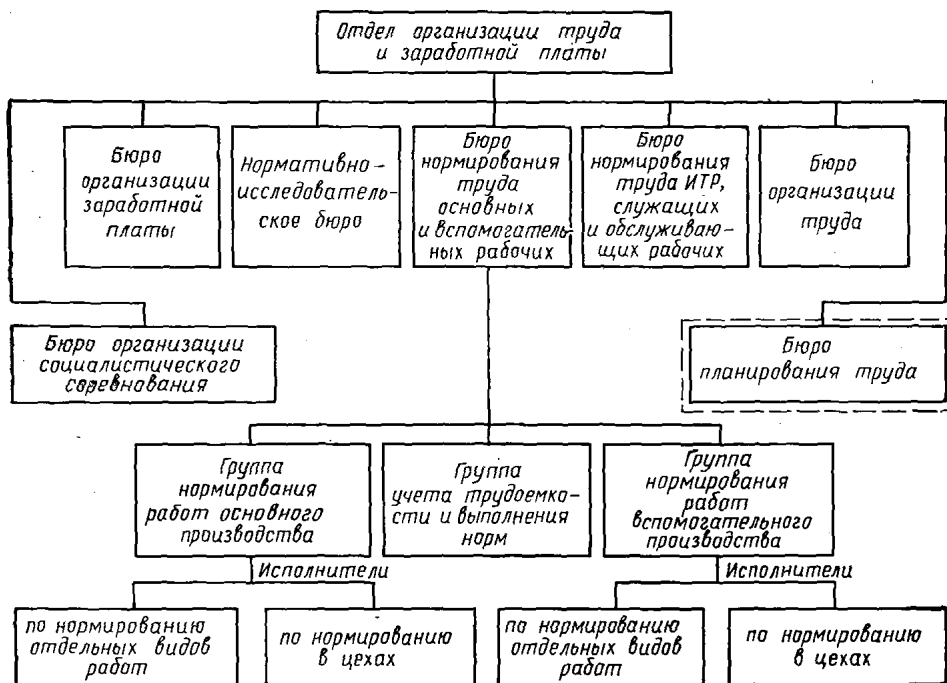


Рис. 1. Структура отдела организации труда и заработной платы на крупных предприятиях:

— — — на многих предприятиях находится в составе планово-экономического отдела

скорость протекания процесса, число проходов), число одновременно обрабатываемых деталей, а также итоговых данных основного (машинного), вспомогательного, штучного и подготовительно-заключительного времени. Во избежание дублирования нормировщиком части работы технолога по определению необходимых для расчета основного времени расчетных величин, на предприятиях с подобным типом организации управления производства работу по нормированию часто объединяют с разработкой технологического процесса.

На средних по объему выпуска продукции предприятиях с более сложной структурой и организацией производства каждая функция управления обычно обособляется в структурные подразделения (конструкторский, технологический, производственный, планово-экономический, финансовый отделы и т. д.), а функции нормирования, организации труда и заработной платы ввиду их специфичности и большой взаимосвязанности объединяются в отделы организации труда и заработной платы.

На крупных предприятиях и в производственных объединениях с большой и разнообразной номенклатурой изделий, большим числом видов производства и цехов отделы организации труда и заработной платы приобретают более развернутую структуру

(рис. 1), в которой каждое направление в работе по нормированию, организации труда и заработной платы выделяется в отдельное внутривидовое подразделение.

Структурными подразделениями в составе отделов организации труда и заработной платы предприятий, осуществляющими весь комплекс работ по нормированию труда, т. е. исследование трудовых процессов, изучение затрат рабочего времени, разработку нормативов, проектирование трудовых процессов, расчет и установление норм времени и систематическое поддержание их прогрессивности, а также учет и контроль за выполнением установленных норм, являются бюро (группа) оперативного нормирования и нормативно-исследовательское бюро (группа).

Оперативная работа по расчету норм, систематическому обновлению и поддержанию их прогрессивности в основном производится в зависимости от системы подготовки производства осуществляется либо централизованно в бюро нормирования труда, либо децентрализованно в цехах. Нормирование работ во вспомогательных цехах и службах обычно производится децентрализованно нормировщиками цехов и служб. На ряде предприятий, преимущественно с единичным и мелкосерийным производством, нормирование работ основного технологического процесса ведется нормировщиками или технологами-нормировщиками, подчиненными технологическому отделу.

С внедрением в управление производством электронно-вычислительных машин подготовка производства, в том числе и нормирование, как правило, централизуется в заводских органах управления. Это создает широкие возможности для механизации расчетов по разработке норм и учету их выполнения, а также для специализации работников на нормировании отдельных видов работ, что создает условия для повышения качества и снижения затрат труда на нормирование.

Для каждого типа производства характерна своя детализация технологических процессов и соответственно технологическая документация. Это в свою очередь предопределяет и возможность применения различных по степени дифференциации способов нормирования. Поэтому при введении того или иного способа нормирования необходимо также учитывать и степень дифференциации технологических процессов.

Содержанием работы по оперативному нормированию является:

установление норм времени, норм выработки, норм обслуживания и норм численности на все выполняемые в производстве работы, тарификация работ и установление отдельных расценок; контроль выполнения норм и соблюдения в производстве условий, предусмотренных нормами, нормативами и требованиями рациональной организации труда; разработка и проектирование совместно с другими службами предприятия (технологической, производственной, плановой, энергомеханической, технического контроля, лабораториями и др.) мероприятий по обеспечению выполне-

ния плана производства, повышению производительности труда, снижению трудоемкости, механизации труда и сокращению доли ручного труда в общих затратах труда по выпуску продукции; рассмотрению разработанных технологическими службами технологических процессов в целях определения наиболее рационального варианта трудового процесса с меньшими затратами труда; разработка заданий производственным единицам (филиалам), цехам и заводским службам предприятия (объединения) по снижению трудоемкости и расходу заработной платы на единицу продукции по цехам и видам изделий, уменьшение затрат рабочего времени на вспомогательных и обслуживающих процессах.

Значительный удельный вес в работе этого подразделения занимает разработка календарных планов замены и пересмотра норм по предприятию, цехам и службам и организация их выполнения совместно с комитетом профсоюза и с широким привлечением передовиков производства; контроль внедрения разработанных в обеспечение выполнения плана повышения производительности труда организационно-технических мероприятий; учет и анализ выполнения норм, нормированных и фактических затрат рабочего времени по цехам, участкам и изделиям; оказание методической помощи работникам цехов в правильной организации работ в цехе по техническому нормированию и тарификации работ.

Установление норм методами технического нормирования требует обеспечения предприятия нормативами и систематического изучения использования и потерь рабочего времени. Разработанные Центральным бюро нормативов по труду нормативы охватывают более 80 % всех видов работ, применяемых в машиностроении. Однако механическое внедрение общепромышленных и отраслевых нормативов может привести к установлению неправильных норм, если не будут учтены конкретные организационно-технические условия данного предприятия. Поэтому перед внедрением новых нормативов должно быть проведено соответствующее сопоставление организационно-технических условий, предусмотренных нормативами, с фактически существующими в данном производстве; должны быть проведены пробные расчеты норм по внедряемым и действующим нормативам и сопоставление их с фактическими затратами рабочего времени. Такое сопоставление дает представление о имеющихся резервах для дальнейшего увеличения выпуска продукции и повышения производительности труда и о мероприятиях, которые должны быть проведены для устранения выявленных отклонений от нормативов и достижения предусмотренной нормативами выработки рабочих.

В соответствии с этим основным содержанием нормативно-исследовательской работы на предприятии является: изучение и анализ трудовых процессов, лучших приемов и методов выполнения отдельных работ, операций и составляющих их элементов; изучение использования затрат рабочего времени, выявление резервов повышения производительности труда; разработка местных нор-

мативов и участие в работах отраслевых организаций и ЦБНТ по разработке новых, уточнению действующих нормативов времени, режимов работы оборудования, численности вспомогательного и обслуживающего персонала; проверка и разработка мероприятий по внедрению отраслевых и общепромышленных нормативов; составление методик по нормированию новых видов работ, исследованию трудовых процессов и разработке нормативов; разработка единой по предприятию технико-нормировочной документации; разработка методики учета трудоемкости и выполнения норм выработки.

Организация труда охватывает различные направления в деятельности предприятия, требуя для компетентного их решения участия специалистов различного профиля (инженеров, экономистов, социологов, физиологов, психологов). В ней различают следующие направления: изучение, разработка и внедрение передовых методов труда, организация и обслуживание рабочего места, совершенствование окружающей человека производственной среды и условий труда.

Конкретным содержанием работы по этим направлениям является: изучение, анализ и организация внедрения передовых методов, передовых форм организации труда, лучших приемов и методов труда в целях выявления наиболее производительных и менее утомительных методов и приемов работы с меньшим количеством движений и меньшей затратой энергии на выполнение операции (задания); организация внедрения и обучения этим способам работы всех работающих; изучение сложившихся на предприятии форм разделения и кооперации труда, разработка предложений по введению наиболее рациональных форм организации труда, более широкому внедрению бригадной и многостаночной формы организации труда, лучшей расстановке и использованию работающих в процессе производства в соответствии с их квалификацией, наклонностями и способностями, по повышению использования оборудования. Существенное значение для производства имеет разработка мероприятий по совершенствованию, организации, устройству, оснащению и обслуживанию рабочих мест и участков; изучение условий труда на предприятии, разработка совместно с соответствующими научно-исследовательскими и медицинскими организациями предложений по улучшению условий труда, в том числе по установлению рациональных режимов труда и отдыха (графики сменности, продолжительность и чередование перерывов на отдых, очередных и дополнительных отпусков), созданию благоприятного для работы микроклимата (температура, влажность воздушной среды, освещение и т. п., повышению культуры и улучшению производства и эстетики труда; изучение и улучшение структуры кадров предприятия; организация производственного инструктажа; организация разработки планов НОТ, составление сводного по предприятию плана по внедрению мероприятий по НОТ и контроль их выполнения.

Одним из важнейших факторов, оказывающих непосредственное влияние на состояние нормирования труда, рост производи-

тельности труда и повышение эффективности производства, является умелое использование материальных и моральных стимулов. Для этого организация заработной платы должна обеспечивать оплату труда по его количеству и качеству, последовательное усиление ее стимулирующей роли в росте производительности труда при опережающем росте последней по сравнению с ростом средней заработной платы, ускорение научно-технического прогресса, повышение качества продукции и эффективности производства, укрепление дисциплины труда и снижение текучести кадров, стимулирование трудящихся к повышению квалификации и профессионального мастерства.

Это определяет следующее содержание работы по организации заработной платы на предприятии, осуществляемое бюро (группой) организации заработной платы: тарификация работ и работающих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ, профессий и должностей; установление размеров должностных окладов работникам, оплачиваемым по схемам должностных окладов; разработка предложений по тарификации новых видов работ и профессий работающих; разработка на основе типовых положений применительно к конкретным условиям организации производства и труда положений о премировании работников предприятия, выплате вознаграждений за общие результаты по итогам работы за год, а также положений о единовременном поощрении работников, отличившихся при выполнении особо важных производственных заданий и итогам социалистического соревнования; разработка предложений по совершенствованию других форм материального поощрения и наиболее эффективных форм и систем оплаты труда; разработка в соответствии с правами, предоставленными объединению (предприятию) в области оплаты труда, предложений о стимулировании труда отдельных категорий работающих, а также о порядке установления доплат к тарифным ставкам и окладам работающих; анализ эффективности действующих форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования.

Важнейшей частью работы в области организации заработной платы является систематический контроль расходования фонда заработной платы, соблюдения плановых соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платы по объединению (предприятию), цехам, производственным участкам, бригадам и профессиям работающих, правильности применения действующих положений о премировании и материальном стимулировании; контроль соблюдения штатной дисциплины, правильности установления наименований профессий и должностей, применения тарифных ставок и расценок, должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, а также тарификации работ и установления в соответствии с ЕТКС и квалификационными справочниками должностей служащим.

В области организации социалистического соревнования и развития массовой работы на предприятии: участие в совместной с

другими подразделениями и комитетом профсоюза подготовке предложений по развитию социалистического соревнования, в подготовке материалов для подведения итогов социалистического соревнования и предложений о материальном и моральном поощрении передовых коллективов и работников; подготовка совместно с другими подразделениями и комитетом профсоюза проекта коллективного договора и взаимных обязательств администрации и рабочих и служащих в части снижения трудоемкости продукции, повышения производительности труда, повышения уровня нормирования, участие в контроле выполнения коллективного договора; участие в подготовке и проведении совместно с комитетом профсоюза конкурсов профессионального мастерства; изучение и внедрение совместно с другими подразделениями передового опыта победителей в социалистическом соревновании и его распространение.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ И ТРУДОВОЙ ПРОЦЕССЫ

1. Производственный процесс и его разновидности

Каждое производство имеет три основных элемента: труд, т. е. целесообразную деятельность человека; предмет труда, т. е. все то, на что направлен труд и что подвергается обработке или тому или иному воздействию человека; средства труда, т. е. совокупность материальных средств, которые человек использует в процессе производства и с помощью которых воздействует на предметы труда и видоизменяет их в соответствии со своими потребностями.

Трудовая деятельность происходит в различных производственных условиях, характерных для каждого вида деятельности и производства, при этом применяются различные орудия производства и предметы труда (сырье, материалы, полуфабрикаты). Воздействуя в процессе производства на предмет труда различными орудиями производства, человек производит в нем заранее обдуманные качественные и количественные изменения, превращает его в определенный продукт труда. В результате этой деятельности человека каждый предмет труда проходит ряд стадий изменения. Каждая такая однородная и законченная в технологическом отношении стадия представляет собой технологический процесс производства.

Совокупность всех действий людей и орудий производства по изготовлению изделий, в результате осуществления которых сырье, материалы и полуфабрикаты превращаются в готовую продукцию, составляет производственный процесс изготовления данного изделия.

Вместе с тем производственный процесс представляет собой сочетание взаимосвязанных естественных (природных) процессов

и процессов труда, направленных на изготовление определенного вида продукции, где «... человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. Веществу природы он сам противостоит как сила природы. Для того чтобы присвоить вещество природы в известной форме, пригодной для его собственной жизни, он приводит в движение принадлежащие его телу естественные силы: руки и ноги, голову и пальцы»¹.

Каждый производственный процесс расчленяется на основной производственный процесс и сопутствующие ему вспомогательные и обслуживающие процессы, назначением которых является обеспечение необходимых условий для его выполнения.

Основной частью производственного процесса, определяющей его содержание, является технологический процесс, в течение которого предмет труда подвергается заранее предусмотренным изменениям формы, размеров, физико-химических свойств, внешнего вида и качества поверхности, взаимного положения деталей, составляющих изделие, и т. д., а также сочетающиеся с ним процессы контроля качества продукции, транспортирования, погрузки и выгрузки предметов труда.

По характеру и содержанию своей основной части различают механические, т. е. обработочные, формообразующие, сборочные производственные процессы, в которых под воздействием механических усилий происходят те или иные изменения формы, размеров и положения предмета труда, и физико-химические, производственные процессы, т. е. химические, тепловые, диффузионные, плавильные, термические и электрохимические процессы, в которых под воздействием тепловой, химической и электрической энергии происходят изменения физико-химических и механических свойств материалов и их внутренней структуры.

Технологическое содержание отдельных стадий изменений предметов труда, последовательность или параллельность их протекания во времени имеют свои специфические особенности в каждой отрасли промышленности. В машиностроении такими характерными стадиями являются: изготовление заготовок методом литья, давления или резкой; механическая обработка резанием; сборка обработанных деталей в узлы и машины в целом.

2. Разновидности процессов труда

Каждый производственный процесс представляет собой сочетание непосредственного трудового процесса рабочего и взаимосвязанных с ним физико-химических и механических процессов, происходящих под наблюдением и управлением рабочего. При этом под непосредственным трудовым процессом понимается процесс воздействия рабочего на предмет труда, как сочетание физического (мускульного) и умственного труда рабочего. Этот процесс

¹ Маркс К. Капитал. Т. I, 1973, с. 188.