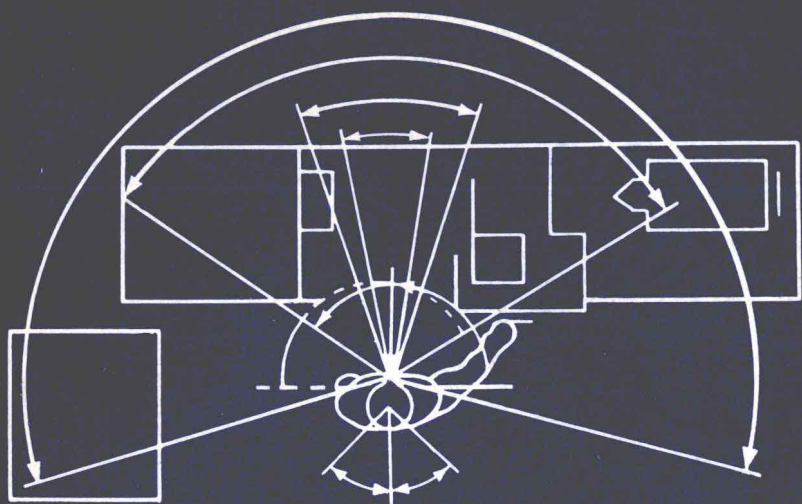




Справочная КНИГА МАСТЕРА



СПРАВОЧНАЯ КНИГА МАСТЕРА

*Издание второе,
переработанное и дополненное*

Рецензент — канд. техн. наук С. И. Басин

Книга написана коллективом авторов в составе:

*Н. А. Аксенова, В. А. Волосатов, В. М. Гальперин, Ю. Е. Егоров,
В. Н. Ивашкевич, Б. И. Капранов, И. Г. Караськов, В. В. Кузнецов,
А. М. Леонтьев, Ю. А. Мельников, Л. Л. Новицкий, Н. А. Орлов,
А. Л. Попилов, Л. В. Протасенко, С. И. Пугачев, А. С. Сахарук,
Г. С. Сахарук, В. Е. Славгородский, А. М. Смирнов, С. П. Шабалин*

ПРЕДИСЛОВИЕ

На всех этапах развития экономики Советского государства промышленное производство было и остается фундаментом, на котором базируется и развивается все народное хозяйство. Масштабы и темпы его развития, эффективность и ряд других показателей являются определяющими для повышения народного благосостояния и укрепления экономики.

Коммунистическая партия и Советское правительство постоянно уделяют большое внимание развитию и укреплению промышленного производства. Серьезное значение придается вопросам подготовки, обучения и воспитания кадров в промышленности, и среди них важному отряду руководителей и организаторов промышленного производства — мастерам.

Мастер — организатор производства, воспитатель и руководитель трудового коллектива, непосредственный исполнитель мероприятий, обеспечивающих выполнение государственного плана.

К мастерам в полной мере относятся высокие требования, предъявляемые Коммунистической партией Советского Союза к кадрам управления, сформулированные в решениях съездов партии и постановлениях Центрального Комитета КПСС.

Работе с мастерами, повышению их знаний и навыков большое внимание уделяет Ленинградская партийная организация.

Широкий и разнообразный круг вопросов, которые решает мастер в современных условиях. Ему необходимы знания основ экономики производства, планирования, научной организации труда, стандартизации, технической эстетики, контроля качества, метрологии, техники безопасности и многих других дисциплин. Мастер должен в совершенстве знать технику и технологию участка производства, которым руководит, и уметь выполнять соответствующие производственные операции на уровне квалифицированного рабочего.

В обширном потоке производственной литературы почти нет книг, которые могли бы служить учебным и справочным пособием для мастеров различных отраслей промышленности. В 1979 г. Лениздат выпустил «Справочную книгу мастера», в которой впервые была предпринята попытка обобщить опыт мастеров ведущих предприятий Ленинграда и всей страны. Подготовленная большим коллективом авторов и прошедшая коллективное рецензирование совета мастеров ПО «Кировский завод», эта книга отразила первый опыт создания справочного пособия для мастеров различных отраслей промышленности. Большое внимание в книге было уделено организаторской и воспитательной роли мастера на производстве, проблемам нормирования и оплаты труда, правовым и другим вопросам, с которыми сталкиваются мастера промышленных производств в своей повседневной работе. Книга получила положительную оценку производственников, которые отмечали полезность ее переиздания.

С момента выхода книги в жизни нашей страны произошли многие знаменательные события, важнейшим из которых явился XXVI съезд КПСС. Был опубликован ряд постановлений ЦК КПСС и Совета Министров СССР, в том числе постановление «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы». Большую роль сыграло принятие Закона о трудовых коллективах.

Важными событиями в жизни нашей страны отмечен завершающий год одиннадцатой пятилетки. Это апрельский и октябрьский (1985 г.) Пленумы ЦК КПСС, совещание в ЦК КПСС и выступления Генерального секретаря ЦК КПСС М. С. Горбачева по проблемам ускорения научно-технического прогресса. Многие коллективы промышленных предприятий страны, в том числе коллективы ленинградских предприятий, выступили с интересными починами.

Время показало также, что содержание «Справочной книги мастера» может быть улучшено за счет введения ряда новых материалов и исключения материалов, которые достаточно полно представлены в других изданиях или уже устарели.

Учитывая изложенное, авторы «Справочной книги мастера» при переиздании внесли в нее необходимые дополнения и изменения.

Раздел первый

МАСТЕР: ПРАВА, ФУНКЦИИ, ТРЕБОВАНИЯ

1.1. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ МАСТЕРА

Деятельность мастера регламентируется «Типовым положением о мастере производственного участка...», утвержденным Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 30 марта 1984 г. (№ 92/6—25).

Типовое положение

**о мастере производственного участка
производственного объединения (комбината),
научно-производственного объединения,
промышленного предприятия,
строительной и ремонтно-строительной организации¹.**

I. Общие положения

1. Мастер является непосредственным руководителем трудового коллектива, организатором труда и производства, воспитателем рабочих на возглавляемом им участке.

2. Основными задачами мастера являются обеспечение выполнения плановых заданий и принятых социалистических обязательств, встречных планов при наименьших затратах материальных и трудовых ресурсов, экономного расходования фонда заработной платы, изготовления продукции высокого качества; повышение производительности труда на основе выявления и использования резервов производства на каждом рабочем месте, в бригаде; внедрение и совершенствование хозяйственного расчета, бригадной и других прогрессивных форм организации и стимулирования труда, а также всемерное развитие инициативы и творческой активности работников, утверждение духа подлинного коллективизма, взаимной требовательности и товарищеской взаимопомощи в коллективе.

Мастер должен быть активным проводником технического прогресса на участке, личным примером показывать образец сознательности, трудолюбия, творческой активности и инициативы; способствовать созданию морально-психологического климата, обеспечивающего слаженность в работе и выработку активной жизненной позиции

¹ Указанное типовое положение распространяется на мастеров локомотивных и вагонных депо железных дорог, электродепо, дистанций пути и тоннельных сооружений метрополитенов; мастеров производственных участков опытных заводов, научно-исследовательских, конструкторских и технологических организаций, предприятий автомобильного транспорта, находящихся на самостоятельном балансе; мастеров производственных участков механизированных дистанций погрузочно-разгрузочных работ железнодорожного транспорта; мастеров предприятий межотраслевого промышленного железнодорожного транспорта МПС, мастеров дорожных мастерских, промывочно-пропарочных станций, вагонных участков, рельсосварочных поездов и участков энергоснабжения железных дорог.

у членов коллектива, проявлять особую заботу о воспитании молодых рабочих, чутко и внимательно относиться к нуждам и запросам работников, способствовать развитию наставничества и коммунистического отношения к труду.

3. Мастер осуществляет руководство трудовым коллективом на основе единоначалия в сочетании с широким участием трудящихся в управлении, проводя свою работу в тесном взаимодействии с партийной, профсоюзной и комсомольской организациями.

Все распоряжения, относящиеся к производственной деятельности участка, передаются для исполнения только через мастера. Указания членам бригады даются мастером через бригадира.

Указания мастера являются обязательными для подчиненных ему рабочих. Указания мастера могут быть отменены вышестоящими руководителями с обязательным уведомлением об этом мастера.

Решения администрации по всем вопросам, касающимся труда, быта и отдыха рабочих участка, принимаются при непосредственном участии мастера или с учетом его мнения.

Мастер может включаться в состав укрупненной производственной бригады там, где это целесообразно по условиям производства, и осуществлять руководство ею при численности работников в бригаде, равной или выше нормы управляемости для мастера. Оплата его труда осуществляется в соответствии с действующими положениями.

Мастер может осуществлять руководство укрупненной бригадой.

При этом наряду с правами и обязанностями, предусмотренными настоящим Типовым положением, на него распространяются права бригадира производственной бригады¹.

4. Назначение, перемещение и освобождение от работы мастера производится по представлению начальника цеха (участка), производителя работ приказом генерального директора (директора) производственного объединения (комбината), научно-производственного объединения либо по его поручению — руководителя входящей в состав объединения производственной (структурной) единицы, а также руководителя предприятия, строительной организации.

Для эффективного руководства участком и осуществления воспитательной работы в коллективе на должность мастера, как правило, назначаются лица с высшим или средним специальным образованием, а также обучающиеся в высших или средних специальных учебных заведениях, а в отдельных случаях — высококвалифицированные рабочие, имеющие достаточный опыт и знания, окончившие курсы мастеров.

Мастер подчиняется непосредственно старшему мастеру или начальнику участка (цеха), в строительстве — производителю работ, а при бесцеховой структуре управления — директору (руководителю производственной или структурной единицы).

5. Мастер должен обладать широким кругом знаний в области организации труда, производства и управления, заработной платы, психологии и педагогики, а также иметь воспитательные навыки, для чего обязан постоянно совершенствовать свою квалификацию, повышать технические и экономические знания, политический и культурный уровень.

6. В своей производственной, организаторской и воспитательной работе мастер руководствуется действующим законодательством,

¹ Типовое положение о производственной бригаде, бригадире и совете бригадиров, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 марта 1984 г., № 91/6—24.

положениями Закона СССР о трудовых коллективах, положением о производственной бригаде, настоящим Положением и другими директивными документами, а также плановыми заданиями, установленными участку, производственно-технической документацией, указаниями вышестоящих руководителей, правилами внутреннего трудового распорядка.

7. За систематическое выполнение установленных производственных показателей, успешное проведение воспитательной работы в коллективе, повышение своей квалификации мастеру может присваиваться звание «Мастер I класса» и «Мастер II класса». Порядок присвоения звания предусматривается соответствующим Типовым положением.

8. Мастер несет ответственность за деятельность возглавляемого им производственного участка, успешное выполнение стоящих перед ним задач по повышению эффективности и качества работы, соблюдению трудового законодательства, а также обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.

II. Основные обязанности мастера

В обязанности мастера входит:

9. Обеспечение выполнения участком в установленные сроки плановых заданий по объему производства продукции (работ) высокого качества в заданной номенклатуре (ассортименте); повышение производительности труда, соблюдение опережения темпов его роста по сравнению с темпами роста средней заработной платы; снижение трудоемкости продукции на основе полной загрузки оборудования и использования его технических возможностей; соблюдение технологического процесса; повышение коэффициента сменности работы оборудования; внедрение научной организации труда и обеспечение рационального расходования сырья, материалов, топлива, энергии.

Формирование бригад (их количественного и профессионально-квалификационного состава), разработка и внедрение мероприятий по рациональному обслуживанию бригад, контроль за ведением трудовых паспортов бригад, координация их деятельности; принятие мер к созданию укрупненных комплексных бригад с оплатой труда по единому наряду за конечный результат и распределение коллективного заработка с применением коэффициента трудового участия; внедрение бригадного хозяйственного расчета.

Мастеру производственного участка за высокую квалификацию, разработку и осуществление мероприятий по повышению производительности труда может устанавливаться надбавка в размере до 50% должностного оклада за счет экономии фонда заработной платы, полученной в результате внедрения бригадной формы организации труда, в порядке, предусмотренном постановлением Совета Министров СССР и ВЦПС от 1 декабря 1983 г. № 1125.

10. Своевременное доведение производственных заданий бригадам и не входящим в состав бригад отдельным рабочим в соответствии с указанными планами и графиками производства, плановых показателей по использованию оборудования, сырья, материалов, инструмента, топлива, энергии, фонда заработной платы, а также размеров поощрения за их экономии; оценка результатов работы.

11. Организация совместно с профгруппоргом социалистического соревнования среди бригад и рабочих участка. Создание условий для выполнения рабочими участка норм выработки, личных произ-

водственных планов, а также встречных планов и социалистических обязательств.

Содействие развитию инициатив, распространению починов, развитию рационализации и изобретательства, своевременному внедрению рационализаторских предложений.

12. Своевременный пересмотр в установленном порядке норм трудовых затрат, внедрение технически обоснованных норм и нормированных заданий, участие в разработке мероприятий и обязательств по снижению трудоемкости продукции и организации их выполнения на участке, содействие развитию инициативы рабочих в пересмотре действующих норм, правильное и эффективное применение систем заработной платы и премирования. Недопущение перерасхода и обеспечение экономного расходования фонда заработной платы, установленного участку, снижения заработной платы на единицу продукции.

13. Внедрение передового опыта, методов и приемов труда, многостаночного и многоагрегатного обслуживания, развитие совмещения профессий, расширение зон обслуживания и применение других прогрессивных форм организации труда.

14. Производственный инструктаж рабочих. Проведение мероприятий по выполнению правил охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, технической эксплуатации оборудования и инструмента, а также контроль за их соблюдением.

15. Обеспечение соблюдения установленных технологических процессов, оперативное устранение причин их нарушения, участие в разработке новых и совершенствовании действующих технологических процессов и режимов производства, а также производственных графиков; аттестация и рационализация рабочих мест, разработка и внедрение мероприятий по механизации и автоматизации трудоемких процессов и ручных работ, обеспечение правильного использования производственных площадей, оборудования, оргтехоснастки (оснастки и инструмента), своевременной подготовки производства и равномерной (ритмичной) работы участка.

16. Создание в трудовом коллективе обстановки взаимной помощи и взаимности, развитие у рабочих чувства высокой ответственности за выполнение производственных планов с учетом интересов коллектива участка в повышении эффективности труда, участие в работе по повышению их профессионального мастерства, культурно-технического уровня, по улучшению социально-бытовых условий. Организация повышения квалификации рабочих и бригадиров, обучения рабочих вторым и смежным профессиям.

17. Осуществление мероприятий по созданию благоприятных условий труда, повышению культуры производства, рациональному использованию рабочего времени, обеспечению строгого соблюдения рабочими трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

III. Права мастера

Мастер для выполнения возложенных на него обязанностей имеет право:

18. Участвовать в разработке и обсуждении текущих, перспективных, встречных планов и социалистических обязательств участка, а также планов и социалистических обязательств бригад на участке, исходя из задач наиболее полного использования возможностей и резервов производства, всемерной его интенсификации, ускорения

технического прогресса и совершенствования организации производства и труда.

19. Выдвигать из числа передовых рабочих кандидатуру бригадира, принимая во внимание мнение коллектива бригады, для назначения приказом (распоряжением) руководителя предприятия либо цеха или другого структурного подразделения, в также вносить предложение об освобождении его от обязанностей бригадира.

20. Принимать участие в приеме рабочих.

Производить расстановку индивидуально работающих рабочих и бригад в соответствии с технологическим процессом. В случае производственной необходимости временно переводить по согласованию с бригадами рабочих из бригады в бригаду, вносить предложения о перемещении излишних рабочих на другие производственные участки.

21. Приостанавливать ведение технологического процесса в случае отклонения от него, приводящего к снижению качества или браку выпускаемой продукции.

22. Принимать участие в тарификации работ, а также в присвоении квалификационных разрядов рабочим участка.

23. Участвовать в подведении итогов социалистического соревнования, решении вопросов, касающихся морального и материального поощрения рабочих участка в соответствии с установленным на предприятии порядком. Участвовать в рассмотрении и обсуждении советами бригад предложений по установлению коэффициента трудового участия (КТУ) членам бригад. Премировать по согласованию с профгруппоргом участка за счет средств премиального фонда мастера рабочих за достижение высоких количественных и качественных производственных показателей, образцовую работу и успешное выполнение заданий. Для этих целей в распоряжение мастера ежемесячно направляются средства в размере до 3% планового фонда заработной платы по участку. Расходование этих средств производить при отсутствии перерасхода и в пределах установленного для участка фонда заработной платы. Средства премиального фонда, не израсходованные в данном месяце, могут быть использованы в течение года.

24. Вносить предложения о привлечении рабочих участка к дисциплинарной ответственности за нарушение производственной и трудовой дисциплины, систематическое невыполнение по их вине норм выработки, брак в работе, нарушение правил технической эксплуатации оборудования, правил и норм охраны труда.

Вносить предложения о привлечении злостных нарушителей трудовой дисциплины к ответственности в соответствии с действующим законодательством (уменьшение числа дней очередного отпуска, перевод на другую, нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, лишение премий полностью или частично), обеспечивать соблюдение трудового законодательства на участке.

25. Принимать участие в приемке законченных работ по реконструкции участка, ремонту технологического оборудования, механизации и автоматизации производственных процессов, а также во внедрении мероприятий по научной организации труда и производства.

26. Приостанавливать работу в случае нарушения правил техники безопасности, не допускать выполнения работ на неисправном оборудовании и с применением некачественных инструментов, а также использованием в производстве сырья, полуфабрикатов и материалов, не отвечающих техническим условиям. О принятом ре-

шении мастер немедленно ставит в известность вышестоящего руководителя.

27. Вносить предложения о применении на участке подрядной формы организации и оплаты труда. Участвовать в разработке условий и порядка их введения.

28. Вносить предложения о создании укрупненных комплексных бригад, сквозных бригад на участке, в цехе; о включении в состав бригад инженерно-технических работников (с учетом организационно-технических условий производства).

29. Формировать резерв бригадиров из наиболее квалифицированных, политически зрелых рабочих, проявивших склонности (способных) к организаторской работе; рекомендовать их для направления на учебу.

30. Рекомендовать для целевого направления на учебу в высшие и средние специальные учебные заведения молодых, квалифицированных рабочих.

Типовое положение

о порядке присвоения звания «Мастер I класса» и «Мастер II класса» и выплаты надбавок за эти звания мастерам производственных участков промышленных предприятий строительных организаций¹.

1. В целях усиления заинтересованности мастеров в выполнении планов производства, повышении производительности труда, фондоотдачи, улучшении качества выпускаемой продукции (выполняемых работ), успешном проведении воспитательной работы на производственных участках, а также постоянном повышении своей квалификации установлены звания «Мастер I класса» и «Мастер II класса».

2. Звания «Мастер I класса» и «Мастер II класса» присваиваются мастерам производственных объединений (комбинатов), научно-производственных объединений, промышленных предприятий, строительных и ремонтно-строительных организаций.

Критериями высокой квалификации мастера при присвоении званий «Мастер I класса» и «Мастер II класса» могут быть:

систематическое выполнение плана производства, обеспечение постоянного роста производительности труда, снижения трудоемкости и себестоимости изготавливаемой продукции, увеличения удельного веса продукции высокой категории качества;

повышение коэффициента использования оборудования и ритмичности выпуска продукции, экономия материальных и трудовых ресурсов;

совершенствование бригадной формы организации и стимулирования труда, эффективное применение хозяйственного расчета, развитие многостаночного обслуживания, совмещение профессий, расширение зон обслуживания и другие прогрессивные формы выполнения установленного объема работы с меньшей численностью;

высокая организация социалистического соревнования, успешное проведение воспитательной работы, обеспечивающие в коллективе хорошую трудовую и производственную дисциплину, бережное отношение к социалистической собственности;

развитие у рабочих чувства коллективизма, взаимной помощи

¹ Утверждено Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 12 сентября 1984 г., № 266/17-49.

и ответственности за выполнение и перевыполнение плановых заданий;

постоянное повышение своей квалификации, а также организация повышения квалификации рабочих и бригадиров, обучения рабочих вторым и смежным профессиям.

3. Конкретные критерии высокой квалификации мастеров при присвоении им званий «Мастер I класса» или «Мастер II класса» из числа предусмотренных в пункте 2 настоящего Типового положения устанавливаются руководителями производственных объединений (комбинатов), научно-производственных объединений, промышленных предприятий, строительных и ремонтно-строительных организаций с учетом особенностей организации труда и производства, а также задач, стоящих перед коллективами производственных участков.

4. Звания «Мастер I класса» и «Мастер II класса» присваиваются руководителями производственных объединений (комбинатов), научно-производственных объединений, промышленных предприятий, строительных и ремонтно-строительных организаций по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом.

Звание «Мастер I класса» может быть присвоено только мастеру, имеющему стаж работы в должности мастера не менее трех лет или звание «Мастер II класса».

Присвоение звания мастеру производится по представлению начальника цеха, производства, строительного-монтажного и ремонтно-строительного участка, директора (начальника) производственной единицы производственного объединения (комбината), руководителя (начальника) структурной единицы научно-производственного объединения. Мастер может быть понижен в звании или лишен его по итогам работы за год в том же порядке, который установлен для присвоения звания, с обязательным указанием причин.

5. Лицам, которым присвоено звание «Мастер I класса» или «Мастер II класса», устанавливаются надбавки к заработной плате (в процентах к должностному окладу) в размере: мастерам I класса — от 20 до 30%; мастерам II класса — от 10 до 15% (если в отрасли не установлен иной порядок присвоения мастерам званий и выплаты надбавок за классность).

Мастерам производственных участков в отраслях народного хозяйства, где это предусмотрено действующим законодательством, надбавки за высокую квалификацию, разработку и осуществление мероприятий по повышению производительности труда могут устанавливаться в размере до 50% должностного оклада за счет экономии заработной платы, полученной в результате внедрения бригадной формы организации труда.

6. На основании настоящего Типового положения и исходя из особенностей, установленных задач и условий работы производственных объединений (комбинатов), научно-производственных объединений, промышленных предприятий, строительных и ремонтно-строительных организаций, министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик по согласованию с соответствующими профсоюзными органами разрабатывают и утверждают отраслевые положения о порядке присвоения званий «Мастер I класса» и «Мастер II класса».

7. Действие настоящего Типового положения распространяется на мастеров:

занятых на работах по содержанию и ремонту пути и искусственных сооружений железнодорожного транспорта, в бурении и на геологоразведочных работах;

локомотивных и вагонных депо железных дорог, а также электродепо, дистанций пути и тоннельных сооружений метрополитенов;

производственных участков опытных заводов (производств) научно-исследовательских институтов, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических, проектно-технологических и конструкторско-технологических организаций;

производственных участков предприятий автомобильного транспорта, находящихся на самостоятельном балансе;

производственных участков механизированных дистанций погрузочно-разгрузочных работ железнодорожного транспорта;

предприятий межотраслевого промышленного железнодорожного транспорта МПС, а также на мастеров дорожных мастерских, промыочно-пропарочных станций, вагонных участков, рельсосварочных поездов и участков энергоснабжения железных дорог.

1.2. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К МАСТЕРАМ

Основным документом, определяющим квалификационные требования к мастерам, является Квалификационный справочник должностей служащих, состоящий из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования».

В **должностные обязанности** мастера входит: осуществление руководства производственным участком; обеспечение выполнения участком плановых заданий, эффективного использования производственных мощностей, повышения производительности труда; своевременная подготовка производства, организация и контроль за соблюдением технологических процессов, оперативное выявление и устранение причин их нарушения; внедрение научной организации труда на участке, механизация и автоматизация трудоемких процессов и ручных работ; обеспечение полной загрузки и правильного использования оборудования, равномерной и производительной работы всех рабочих участка; определение в соответствии с планом производственных заданий бригадам и отдельным рабочим; создание условий для освоения и выполнения норм каждым рабочим, проведение производственного инструктажа рабочих; внесение предложений о пересмотре норм выработки и расценок, а также о присвоении в соответствии с тарифно-квалификационным справочником разрядов рабочим; проверка качества выпускаемой продукции или выполняемых работ, осуществление мероприятий по предупреждению брака и повышению качества продукции (работ); анализ результатов производственной деятельности, контроль за расходованием фонда заработной платы на участке, обеспечение правильности и своевременности оформления первичных документов по учету рабочего времени, выработки, заработной платы, простоев; организация совместно с профсоюзной организацией социалистического соревнования на участке, содействие рационализаторской и изобретательской деятельности; контроль за соблюдением рабочими производственной и трудовой дисциплины, выполнением ими правил и норм по охране труда и технике безопасности; премирование в установленном порядке (из фонда мастера) передовиков производства; представление предложений о поощрении отличившихся рабочих участка или о наложении дисциплинарных взысканий на нарушителей производственной и трудовой дисциплины; проведение работы по повышению уровня технических знаний рабочих участка.

Мастер должен знать: приказы, распоряжения и другие руководящие материалы, касающиеся производственно-хозяйственной деятельности участка; технические требования, предъявляемые к продукции, выпускаемой участком, технологию ее производства; оборудование участка и правила его технической эксплуатации; основы экономики, организации производства и труда, технико-экономического и производственного планирования; методы хозяйственного расчета; нормы и расценки на работы; действующие положения об оплате труда; правила охраны труда и техники безопасности; основы трудового законодательства.

Интенсификация производства, увеличение его объемов приводят к усложнению управления, в том числе производственными участками. Это в свою очередь обуславливает повышение требований к профессиональной квалификации мастеров.

К мастеру предъявляются следующие **квалификационные требования:** высшее образование и стаж работы на производстве не менее одного года или среднее специальное образование и стаж работы на производстве не менее трех лет, а при отсутствии специального образования — стаж работы не менее пяти лет. В настоящее время на производстве имеется возможность дифференцировать работу мастеров в соответствии с их квалификацией. В утвержденном Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС Типовом положении о порядке присвоения звания «Мастер I класса» и «Мастер II класса» определены условия присвоения классности мастерам. В них включены требования по систематическому обеспечению выполнения плановых заданий (по объему и качеству продукции), высоким технико-экономическим показателям производства, развитию социалистического соревнования, повышению уровня трудовой и производственной дисциплины. Успешное выполнение этих требований зависит от квалификации мастера. Условием присвоения мастерам звания является систематическое повышение ими своей квалификации.

1.3. ЛИЧНЫЕ И ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА МАСТЕРА

Мастер — непосредственный организатор, руководитель, воспитатель и наставник рабочего коллектива, одновременно он является членом этого коллектива. От того, насколько четко мастер представляет себе органичность сочетания всех этих моментов своей деятельности, какими личными качествами наделен сам мастер — руководитель производства, зависит успех работы всего коллектива. На современном этапе научно-технической революции мастер как руководитель должен быть политически зрелым, образованным, высококвалифицированным специалистом, компетентным в широком круге вопросов, инициативным, деловитым, энергичным, предприимчивым, организованным, культурным, принципиальным, должен пользоваться авторитетом в коллективе.

Политическая зрелость мастера зависит от того, насколько глубоко он изучает и применяет на деле ленинскую теорию и практику руководства. Политические качества мастера складываются из его партийной принципиальности, преданности делу партии и народа, большевистской непримиримости к любым недостаткам, высокой партийной ответственности за порученное дело. Мастер должен решительно бороться против любых нарушений партийной и трудовой дисциплины.

Мастер — проводник линии партии в трудовом коллективе. От его политической зрелости во многом зависит политическая грамотность каждого рабочего руководимого им участка.

Большинство мастеров — активные общественники. Многие работают агитаторами, политинформаторами, пропагандистами. Мастера избираются в состав партийных и профсоюзных органов.

Уровень квалификации мастера определяется разносторонностью его знаний и производственных навыков, степенью овладения технологическим процессом, условиями эксплуатации оборудования, осведомленностью в трудовом законодательстве, правилах охраны труда, техники безопасности, промышленной санитарии, в вопросах нормирования и оплаты труда, новейших методах управления производством, умением лично показать, как выполнить любую работу на вверенном ему участке.

Образованность — это начитанность, глубина и разносторонность знаний, приобретенных во время учебы; постоянное совершенствование этих знаний, умение применять их на практике.

Мастер должен четко представлять себе уровень своих знаний, их соответствие или несоответствие требованиям времени и, исходя из этого, постоянно их совершенствовать. Образованность мастера зависит не только от уровня его профессиональных знаний, но и от широты его кругозора. Чем шире кругозор мастера, тем легче ему решать любые, даже самые трудные вопросы, возникающие в руководимом им коллективе.

Компетентность — осведомленность мастера в широком круге вопросов, касающихся производственной и хозяйственной деятельности, экономики, в правовых и других вопросах. Мастер должен четко представлять, с чем пришел на производство рабочий, какова его подготовка, какие он наметил для себя цели и планы. Оценочным критерием компетентности мастера служат результаты деятельности руководимого им коллектива.

Инициативность — способность мастера самостоятельно принимать необходимые производственные решения в рамках предоставленных ему прав, не ожидая решения того или иного вопроса сверху, умение твердо отстаивать свою точку зрения и доводить выполнение принятого решения до логического конца. От инициативности мастера в значительной степени зависит успешная работа всего коллектива.

Деловитость — умение мастера четко организовать работу коллектива, умение в любой производственной деятельности найти правильное решение, не распылять внимание на многочисленные вопросы, а нацеливать себя и коллектив на выполнение главной конкретной задачи, добиваясь при этом наименьших затрат материалов, человеческой энергии и наибольшей эффективности и качества труда. Каждое конкретное дело должно доводиться до конца. К деловитости относится также умение мастера налаживать деловые контакты со смежными участками, цехами, общественными организациями, что способствует созданию на участке, в цехе деловой дружеской атмосферы.

Энергичность — способность мастера в течение всего производственного процесса решительно и активно руководить коллективом. Важнейшим моментом в поддержании энергичной деятельности мастера на протяжении всего рабочего дня является четкое выполнение им своего распорядка дня. В определенной степени энергичность мастера зависит от его возраста, стажа работы в этой должности, состояния здоровья.

Социалистическая предприимчивость — активность, инициатив-

ность, самостоятельность в действиях, обостренное чувство нового, умение видеть и быстро реализовывать все перспективное, передовое, творческий поиск резервов производства, каждодневное совершенствование условий и результатов труда коллектива. Не следует социалистическую предприимчивость смешивать с дельчеством и штурмовщиной. Мастер должен создавать такие условия — экономические и организационные, — которые стимулировали бы качественный, производительный труд, инициативу и предприимчивость.

Организованность непосредственно связана с деловитостью. Мастер только тогда успешно выполняет роль организатора труда, если сам показывает пример высокой организованности, невольно заражая им своих подчиненных. Поэтому мастер обязан всегда работать по заранее составленному личному плану, соблюдать установленный распорядок дня, рабочей недели, не допускать штурмовщины, суеты. Давая те или иные задания, распоряжения подчиненным, мастер обязан контролировать их, добиваясь обязательного их выполнения. Этим мастер приучает к высокой организованности своих подчиненных.

Культурность мастера определяется его образованностью, компетентностью, деловыми качествами, умением контролировать свои поступки, управлять своим настроением и чувствами.

Признаком высокой культуры мастера является его критическое отношение к своим недостаткам, своевременное их устранение, ясность мышления, умение доходчиво и кратко излагать свои мысли. Культурность мастера включает в себя также умение обеспечивать правовые отношения в коллективе, нетерпимость к любым нарушениям дисциплины.

Культурность — это обладание хорошими манерами, умение владеть собой при любых обстоятельствах, быть всегда корректным в обращении как с подчиненными, так и с вышестоящим начальством. Воспитанный, тактичный руководитель привлекает к себе людей, вызывает всеобщее уважение, сплачивает коллектив.

Мастер, как руководитель, не имеет права на раздражение, грубость. Спокойный, мягкий тон, чуткость, внимательное отношение к подчиненным помогают мастеру создать на своем участке здоровый микроклимат.

Признаком высокой культурности мастера является его умение одеваться. Своим внешним видом мастер должен подавать пример подчиненным, особенно молодым.

Необходимым качеством мастера является его способность постоянно поддерживать связь с рабочими, опираться на них. Он должен уметь добиваться доверия своих подчиненных товарищеским, заботливым отношением к ним, к их нуждам.

Принципиальность — широта мировоззрения, политическая и идеологическая убежденность, обоснованное, грамотное и твердое высказывание своего мнения, отсутствие боязни лишиться раз «тревожить» начальство, открыто информировать о положении дел на участке, умение убедительно отстаивать необходимость осуществления своих предложений, если они полезны для дела.

Принципиальный мастер строит свои взаимоотношения с подчиненными не по признаку родства или приятельских отношений, а исходя из соображений пользы дела, по совести и справедливости. Только при этом условии мастер может рассчитывать на уважительное к себе отношение.

Авторитет мастера — доверие, которым он заслуженно пользуется у рабочих и вышестоящих руководителей. Авторитет бывает

официальный и реальный. Официальный авторитет определяется занимаемой должностью, но не дается вместе с ней, его требуется завоевывать. Реальный авторитет — это фактическое уважение, доверие как следствие хорошей работы и мастера, и всего коллектива.

Мастер должен постоянно заботиться о поддержании своего авторитета, но при этом не рассматривать его как самоцель, а лишь как результат успешной деятельности. Личный авторитет мастера определяется его марксистско-ленинским кругозором, политической зрелостью, убежденностью и преданностью коммунистическим идеалам, знанием дела, организаторскими способностями, нравственным обликом, стилем руководства.

1.4. ЭТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В последнее время значительно возросло внимание к проблемам этики управленческой деятельности — правилам поведения, общения с работниками производственного коллектива. Этика управленческой деятельности мастера определяется совокупностью его личных и деловых качеств. Большое значение имеет его способность налаживать контакты с людьми — коммуникабельность. Отношения с подчиненными мастер обязан строить с должным тактом, добиваться создания в коллективе атмосферы взаимопомощи и требовательности друг к другу, высокой ответственности. Ведь именно с личностью мастера в представлении рабочего связана возможность осуществления своих целей: продвижение по работе, улучшение организации, условий и оплаты труда, повышение квалификации, получение новой специальности и т. д.

Вырабатывая систему взаимоотношений с подчиненными, мастер должен придерживаться принципа гласности. Все без исключения рабочие должны знать основы нормирования труда, их следует привлекать к пересмотру норм, расценок. Рабочие могут подсказывать, как изыскать резервы производства, повышения производительности труда.

Плодотворно сказывается на этике управленческой деятельности мастера постоянная его связь с членами коллектива. Мастер должен находиться в курсе интересов, настроений, нужд каждого подчиненного. Все это помогает находить общий язык с разными по характеру, уровню развития, квалификации людьми.

Основой успеха в работе мастера является опора на партийную группу, на коммунистов первичного коллектива, которые хорошо знают товарищей по работе, их сильные и слабые стороны.

Мастер, как руководитель, выступает в роли организатора, администратора, специалиста, воспитателя и общественного деятеля. Как организатор мастер наибольшее внимание уделяет организации труда. Как администратор он использует методы административного воздействия на подчиненных. Как специалист мастер со знанием дела конкретно определяет, что и как надо делать. Как воспитатель, наставник он прививает подчиненным высокие гражданские, морально-этические качества, воспитывает в коллективе чувство товарищеской взаимопомощи, социалистического сотрудничества, сознательность, активность, принципиальность, нетерпимость к недостаткам. Как общественный деятель он вместе с партийной, профсоюзной и комсомольской организациями намечает общественно-политические и культурно-воспитательные мероприятия. Все эти