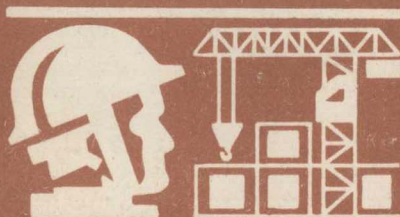


Трудовой коллектив строителей

Н. С. Мансуров
Т. К. Касумов



Москва
Стройиздат
1985

Трудовой коллектив строителей

**Москва
Стройиздат
1985**

ББК 65.9(2)31
М 23
УДК 69.003:658.3

Печатается по решению секции литературы по экономике строительства редакционного совета Стройиздата

Рецензент — канд. экон. наук Д. Д. Селивохина.

Мансуров Н. С., Касумов Т. К.

М 23 Трудовой коллектив строителей. — М. Стройиздат, 1985. — 216 с.

Показаны специфические особенности строительных коллективов, пути и возможности организации в них идейно воспитательной работы, повышения их сплоченности, социальной и трудовой активности, совершенствования социалистического соревнования. Рассмотрена связь этих вопросов с проблемами совершенствования управления и повышения экономической эффективности строительства. Для инженерно-технических работников строительных организаций.

М $\frac{3201010000-274}{047(01)-85}$ 13-85

ББК 65.9(2)31
3 38 6С

© Стройиздат, 1985

ВВЕДЕНИЕ

Основными ячейками социалистического общества являются коллективы — трудовые, учебные, воинские и др. Трудовые коллективы объединяют всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственных предприятиях, стройках, в учреждениях, колхозах, кооперативных организациях. Деятельность трудовых коллективов основывается на социалистической собственности на средства производства и плановом развитии экономики, и в условиях развитого социализма их значение во всех сферах жизни общества возрастает.

В 1983 г. после всенародного обсуждения Президиум Верховного Совета СССР принял «Закон Союза Советских Социалистических Республик о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». В этом законе, с одной стороны, обобщен и законодательно закреплён передовой опыт работы трудовых коллективов разных видов, с другой — показаны пути дальнейшего совершенствования их деятельности. Он открывает новые возможности дальнейшего использования имеющихся в трудовых коллективах социальных резервов, законодательно закрепляет полномочия и функции коллективов.

Закон о трудовых коллективах содержит положения, общие для всех трудовых коллективов. Иначе и быть не может, так как все они находятся в одинаковых взаимоотношениях с органами государственной власти, руководствуются одинаковыми принципами, определяющими их участие в управлении предприятиями, стройками, учреждениями, все они имеют одинаковые полномочия в планировании экономического и социального развития, в обеспечении трудовой дисциплины, в области организации, нормирования и оплаты труда, в улучшении условий и охраны труда и т. п. Наряду с общими чертами трудовые коллективы обладают также и специфическими, конкретно-индивидуальными особенностями.

В предлагаемой книге речь идет преимущественно об общих чертах трудовых коллективов строителей, без знания которых невозможно правильное понимание и специфических, конкретных черт отдельных коллективов.

§ 1. ЧТО ТАКОЕ ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

В соответствии с Законом о трудовых коллективах любой трудовой коллектив предприятия, стройки, учреждения является основной ячейкой социалистического общества. Коллектив призван увеличивать материальные и культурные богатства нашего общества, воспитывать человека в духе коммунизма, заботиться о здоровье трудящихся, об улучшении условий труда и быта. В силу выполнения всех этих задач коллективы могут быть названы и экономическими, и социальными ячейками нашего общества.

Если характеризовать трудовые коллективы с точки зрения структуры общества, то можно сказать, что они являются одним из видов общности людей. Самой обширной считается политическая форма общности — государство. В состав многих государств (например, в СССР, США, ФРГ и др.) входят национально-этнические общности (нации, национальности). Однако существуют государства, внутри которых нет национальных общностей (например, Польшая Народная Республика). Третий вид общностей — территориально-региональные: общины, земли, штаты, коммуны и т. п. Внутри них существуют два вида независимых друг от друга общностей: профессионально-производственные (в социалистическом обществе — коллективы) и семейно-бытовые (семья).

Таким образом, коллектив* — это не простое скопление людей, а определенный социальный организм, который находится в тесной связи с другими общностями, в частности с государством, его социально-экономическим строем. Какие же особенности присущи коллективам?

Любая общность определяется такими объективными признаками, как пространство и время. Есть коллективы, где люди работают все вместе на сравнительно небольшой территории, и такие, где они трудятся мелкими группами и редко весь коллектив собирается вместе. К последним относятся и некоторые строительные коллективы. Если же говорить о временном параметре, то

* Здесь и далее имеется в виду социалистическое общество.

можно различать «молодые», недавно возникшие и становящиеся коллективы, и такие, которые существуют давно, имеют свои традиции, — «старые» коллективы.

Однако хотя пространственный и временной признаки важны, они не являются главными для коллективов. Главным моментом в определении коллектива является наличие в нем общей, общественно значимой цели. Именно она делает возможным и необходимым само существование коллектива: он создается ради выполнения этой цели.

Именно общая, общественно значимая цель отличает членов коллективов от скопления людей, «малых» групп и других образований, которые лишь кажутся похожими на коллективы. Члены скоплений, «малых» групп находятся вместе недолго, у них нет ничего существенно общего, собираются они не систематически, часто случайно, иногда («малые» группы) в результате совпадения каких-то индивидуальных поводов, интересов, потребностей.

В условиях капитализма, где в процессе производства отсутствуют общественно значимые цели, нет подлинных трудовых коллективов, так как интересы трудящихся противоположны тем, которые преследуют предприниматели. Поэтому К. Маркс говорил, что в условиях капитализма отношения людей являются выражением иллюзорной коллективности*.

Профессионально-производственные общности людей в условиях социализма называются трудовыми коллективами. Трудящиеся (независимо от деятельности, которой они занимаются), работая на себя, работают на все общество. Поскольку при социализме нет частной собственности на средства производства, цели коллектива совпадают с целями всего общества и с целями каждого отдельного человека. Членов коллектива при социализме объединяет не столько технологический процесс производства, сколько общие интересы, общие идеалы, общий труд на благо всего общества.

Коллектив представляет собой одну из форм связей общества в целом с каждой отдельной личностью. Через коллектив осуществляются многие из тех влияний, которые оказывает общество на своих членов. Вместе с тем коллектив является таким организованным

* К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 3, с. 75.

объединением людей, в котором каждый человек осознает себя личностью — полноправным членом общества, реально ощущает и понимает свою связь с другими личностями, с общественными организациями, а через них и со всем обществом. Совместный коллективный труд является стимулятором роста профессионального уровня трудящихся, создает условия для развития творческой активности.

Однако нельзя думать, что если люди работают вместе, то они уже образуют коллектив. Такой подход к труду, к деятельности в коллективе является поверхностным. При формировании человека в процессе труда главную роль играют социальная сторона труда, его общественное содержание и значение, его коллективная форма и возникающие в процессе труда отношения между людьми.

Социалистические коллективы призваны решать не только экономические задачи, но и проблемы коммунистического воспитания. На XXIV съезде КПСС отмечалось, что трудовой коллектив — это важное поле борьбы за повышение трудовой и общественной активности советских людей, где формируются новые, социалистические качества трудящихся, складываются отношения дружбы и товарищеской взаимопомощи.

Всякая общность, будучи сложным социальным образованием, обладает определенной структурой. Трудовой коллектив является сложным организмом, состоящим из цехов, отделов, бригад и т. п. Структура коллектива определяется, как правило, технологическими особенностями производства. Чем сложнее структура, чем многочисленнее коллектив, тем менее четко каждый его член ощущает свое место в системе общественного производства. Эта объективная особенность должна компенсироваться воспитательной работой, направленной на то, чтобы каждый член коллектива понимал общественное значение своего личного труда в составе целого.

Наличие структуры предполагает разделение обязанностей между различными группами членов трудового коллектива, что в свою очередь предполагает наличие управления. Без управления немыслимо достижение общей, общественно значимой цели большим числом людей в сложном процессе труда. Поскольку имеется управление, в коллективе появляется определенный вид

взаимоотношений между людьми (по вертикали), а именно отношения управления, координации и подчинения — исполнения.

В коллективе все равны лишь в общественно-политическом отношении. Действительно, все советские люди равны перед законом, но на производстве одни люди (меньшинство) управляют процессом труда в силу своей административной должности, знаний, умения и авторитета, а другие (большинство) исполняют их указания, распоряжения, приказы. Подчинение в социалистическом коллективе основывается на сознательности членов коллектива, на понимании его необходимости, осуществляется на добровольных началах. Отсюда следует, что управление и подчинение в социалистическом коллективе предполагают уважительное отношение между личностями, выполняющими функцию управления, и личностями-исполнителями.

Взаимоотношения людей в общностях любого вида не могут осуществляться без контактов (общения, коммуникации) членов общностей. В зависимости от размеров общности это будут либо опосредованные коммуникации (например, в масштабах государства с помощью средств массовых коммуникаций — газет, радио, телевидения), либо личные (в небольших производственных коллективах, в семьях).

В трудовых коллективах различаются разнообразные формы личных коммуникаций (общений), которые зависят от численности коллектива, производственных условий и других особенностей. Общение членов трудовых коллективов порождает отношения другого рода, чем подчинение и управление, а именно отношения по горизонтали между людьми, не зависящими друг от друга в служебном отношении. Эти отношения можно назвать отношениями кооперации, соучастия, взаимопомощи, коллективизма. Именно такие отношения являются идеалом для социалистических трудовых коллективов, и, как показали исследования, во многих наших трудовых коллективах, где люди относятся друг к другу дружески, оказывая взаимную помощь, этот идеал уже достигнут.

Общение людей (в том числе, естественно, и в трудовых коллективах) порождает следующую чрезвычайно важную особенность общностей: в процессе взаимного общения в них возникают так называемые обществен-

но-психологические явления. Они представляют собой коллективный продукт общностей и отличают одну общность от другой.

Для краткости и удобства изложения подразделим общественно-психологические явления на три вида: 1) *осознаваемые* — общественное мнение, ценности, идеалы, установки (жизненные планы); 2) *неосознаваемые* — вкусы, общественное настроение, некоторые национально-психологические особенности; 3) *полуосознаваемые* — традиции, социальные привычки, ритуалы, обряды. Все они возникают в общностях (общественных организациях) в результате общения как нечто общее, коллективное.

Существуют четыре особенности возникновения и функционирования общественно-психологических явлений:

1) общественно-психологические явления возникают на демократической основе — в процессе свободного общения, когда люди приходят к общим суждениям и оценкам в результате обмена мнениями;

2) общественно-психологические явления, совместно выработанные в процессе общения членов общностей, существуют относительно самостоятельно. Это означает их «ничейность» и вместе с тем принадлежность каждому. Мнение коллектива — это мнение общее, а потому анонимное. Например, анонимны традиции, они существуют относительно самостоятельно длительное время, иногда века, передаваясь от поколения к поколению;

3) общественно-психологические явления, выработанные в коллективе, по принципу обратной связи оказывают сильное влияние на каждого члена общности, заставляя людей поступать строго определенным образом;

4) если члены общности не подчиняются общевыработанным психологическим явлениям и поступают по-своему, другие члены общности начинают применять так называемые «санкции», т. е. всеми возможными средствами принуждают «отступников» поступать по правилам.

Таким образом, общественно-психологические явления — это реальный механизм связи общности и личности, в производственных условиях — коллектива и его членов. С другой стороны, общественно-психологические явления — это механизм саморегуляции в общностях:

то, что было выработано коллективно, регулирует поведение отдельных членов общностей (коллективов).

Приведем пример действия общественно-психологических явлений в реальной жизни.

На одной из строек систематически наблюдалось нарушение технологии. Разговор со строителями показал, что они знают технологические требования, но почему-то не соблюдают их. Тогда решено было провести индивидуальные беседы с нарушителями. Последние дали слово, что впредь будут строго соблюдать требования технологии. Но вскоре опять стали отмечаться случаи нарушений. Как это объяснить? Неискренностью рабочих? Однако исследования показали, что дело тут не в неискренности.

В изучаемом коллективе сложилось неправильное общее мнение, согласно которому было в какой-то степени даже престижным сократить время на выполнение одной операции, хотя это шло в ущерб технологическим требованиям. Это мнение было настолько сильным, что оно определяло поступки даже сознательных рабочих. Соблюдение ими технологии было предметом насмешек со стороны определенной группы работающих. А кто хочет быть объектом насмешек товарищей?

Коллектив, любая общность людей всегда подчиняет себе отдельного человека — члена коллектива (общности). Лишь немногие личности могут идти против коллектива. И не всегда, к сожалению, влияние коллектива бывает положительным.

Вот почему руководителям коллективов, общественных организаций важно знать, какие общественно-психологические явления господствуют в коллективах, как можно их формировать и преобразовывать.

Важнейшей особенностью общностей является то, что в их рамках существуют и проводят свою деятельность разнообразные общественные организации. Они объединяют людей по их политическим взглядам, профессиональным интересам и другим признакам. Руководящей и направляющей силой советского общества является Коммунистическая партия Советского Союза. Под руководством КПСС трудовые коллективы осуществляют экономические, политические, социальные функции, направленные на всемерное укрепление и развитие общественного строя СССР, социалистического образа жизни. Она направляет деятельность всех общественных организаций, определяет то главное, что характеризует все общности. В коллективах представлены первичные ячейки многих общественных организаций. В них работают под руководством первичной партийной организации профсоюзные, комсомольские организации, общест-

ва рационализаторов и изобретателей, ДОСААФ и др.

Общественные организации в трудовых коллективах способствуют единению людей, разобщенных подчас технологическим процессом и не имеющих служебных контактов друг с другом. Они дают возможность развивать общественную активность, чувство коллективизма, волю к борьбе с трудностями, единство общественных и личных интересов. Одним словом, общественные организации, функционирующие в структуре производственных коллективов, представляют собой важный инструмент воспитания трудящихся.

Таковы основные общие черты общностей, а стало быть, и трудовых коллективов. Мы остановились на этом вопросе потому, что каждый руководитель, сознательный гражданин советского общества должен знать, что такое коллектив и какое место он занимает в структуре общества. Так, например, иногда понятие «коллектив» применяют к группе «шабашников», выполняющих строительные работы преимущественно на селе. Являются ли они коллективом? В пользу признания их коллективом говорит то, что они совместно трудятся, имеют руководителя (т. е. организующее начало), их деятельность не является антиобщественной, она направлена на удовлетворение потребностей организаций (или коллективов). Но вместе с тем разве «шабашники» прежде всего преследуют общественно значимую цель? Разве в составе их группы имеются ячейки общественных организаций, вырабатываются стойкие общественно-психологические явления, совпадающие с такими же явлениями других коллективов? На все эти вопросы можно решительно ответить: «Нет». Поэтому шабашники и не являются коллективом, а представляют собой просто группу или «трудовую ассоциацию», временное объединение людей для достижения какой-то определенной цели в своих интересах.

Знание основных положений социологической науки о том, что такое коллектив, помогает вернее понимать окружающие нас явления и строить организационно-воспитательную работу в коллективе на научной основе.

§ 2. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВА СТРОИТЕЛЕЙ

Трудовые коллективы, которые действуют в отрасли «Строительство», принято называть коллективами строителей. Им свойственны общие черты, присущие социа-

листическому трудовому коллективу. Эти основополагающие черты (социалистический коллективизм, товарищеское сотрудничество людей, связанных совместным трудом, общей заинтересованностью в его результатах и др.) определяются сущностью социалистических производственных отношений.

Вместе с тем коллективам строителей присущи и специфические особенности, определяемые характером и содержанием труда строителей, сложностью (неоднородностью) строительного производства. Прежде всего отметим, что в строительстве общая, конечная цель — строительная продукция — является результатом коллективной деятельности многих организаций — участников строительства (строительных, строительномонтажных, специализированных, транспортных, проектных, научно-исследовательских организаций, трестов, предприятий стройиндустрии, промышленности строительных материалов, организаций-заказчиков и пр.). Причем организации — участники строительства зачастую имеют различную ведомственную подчиненность в соответствующих отраслях народного хозяйства. Это определяет сложную структуру организационных, технологических, планово-экономических и других связей смежников — участников строительства. Успех их кооперации определяет не только конечную общественную цель (строительную продукцию), но и объективные условия развития коллективов строителей. Так, например, если поставщики нарушат договорные обязательства и своевременно не обеспечат стройку необходимыми строительными материалами, конструкциями и т. д., то отсутствие фронта работ (потери рабочего времени) отразится не только на производительности труда и в конечном счете на сроках ввода в действие объекта, но и на заработной плате работающих, их удовлетворенности трудом, взаимоотношениях в коллективе, дисциплине труда. Поэтому совершенствование взаимоотношений между организациями — участниками строительства необходимо рассматривать и как внешний фактор социального развития коллективов строителей. Это обстоятельство важно учитывать в условиях строительного производства, где технологические процессы объективно требуют объединения совместных усилий различных строительных организаций и предприятий.

На уровне трудовых коллективов участники строи-

тельства — это работники, обладающие определенными профессиональными, квалификационными и социально-демографическими признаками. Отсюда коллектив строителей можно определить как сложный организм, который объединяет работников различных профессий, специальностей, с разным уровнем образования, квалификации, разного возраста, пола, сознательно организованных и объединенных совместной деятельностью для достижения общей, социально значимой цели (проектирования, возведения и реконструкции зданий, различных заводов, культурно-бытовых объектов, строительства дорог, эксплуатационного бурения, для капитального ремонта, расширения и технического перевооружения существующих сооружений, обеспечения строек строительными материалами, конструкциями и пр.).

Специфические особенности строительства оказывают влияние на разделение и кооперацию труда, формы его организации. Это определяет в свою очередь функционирование различных типов и видов трудовых коллективов в данной сфере общественного производства.

Классификация трудовых коллективов в строительстве требует определения критериев, позволяющих прежде всего различать основные типы коллективов строителей. Вопрос этот не простой. Во многом, как уже подчеркивалось, это связано с тем, что сама отрасль «Строительство» представляет собой сложную систему, включающую различные подсистемы. Собственно в основе сложившейся системы различных строительных министерств и ведомств в известной мере уже заложена классификация строительных коллективов.

Так, можно говорить о трудовых коллективах общестроительных министерств (Минтяжстроя СССР, Минпромстроя СССР, Минстроя СССР, Минвостокстроя СССР, Минмонтажспецстроя СССР, Миннефтегазстроя, Минтранстроя) и ведомств (Росколхозстройобъединения и др.). Видимо, особенности организации строительного производства в этих министерствах и ведомствах будут предъявлять специфические требования не только к организации производства, квалификации кадров строителей, строительной технике, но также к формированию и развитию коллективов строителей.

Однако эта общая классификация на уровне строительных министерств и ведомств недостаточна для понимания специфических особенностей функционирования

и развития отдельных типов коллективов строителей. Каждое строительное министерство состоит из различных самостоятельных организаций, выполняющих конкретные производственные задачи. Это строительно-монтажные организации, промышленные предприятия по производству строительных конструкций, деталей и строительных материалов, предприятия по эксплуатации и ремонту строительной техники и транспортных средств, организации по эксплуатации собственного жилого фонда и объектов социально-бытового назначения, по материально-техническому обеспечению, а также проектные, научно-исследовательские организации и др.

Каждая строительная организация создается для достижения определенных целей и решения конкретных производственных задач. Эти цели и задачи прежде всего обуславливают структуру рабочих мест и в конечном счете определяют характер и содержание труда участников строительного производства (профессионально-квалификационную структуру коллектива). Именно характер и содержание труда объединяют различных участников строительства в конкретные типы (подвиды) коллективов строителей.

В зависимости от характера и содержания труда участников строительства можно выделить два типа трудовых коллективов строителей: во-первых, это коллективы, где характер и содержание труда работающих непосредственно связаны со строительными процессами; во-вторых, коллективы, опосредованно связанные со строительным производством.

К первой группе относятся различные производственные коллективы строительного-монтажных объединений, трестов, управлений и др. Эти коллективы создают основные материальные ценности в строительстве. Специфические особенности данных коллективов, которые будут рассмотрены ниже, во многом задаются непосредственно строительным производством.

Ко второй группе прежде всего можно отнести коллективы проектных и проектно-изыскательских организаций, ибо строительство начинается с подготовки проектной документации. Основная цель данных коллективов — проектирование строительных объектов. Эти коллективы создают будущие строительные сооружения «на бумаге». Специфические особенности строительного производства (работа на открытом воздухе, отсутствие

постоянных рабочих мест, подвижный характер труда и др.) практически не отражаются на деятельности данных коллективов. По условиям работы к этим коллективам можно также отнести коллективы оргстроев, управлений производственно-технологической комплектации (УПТК), управленческие коллективы заказчиков, коллективы научно-исследовательских организаций в строительстве и др.

Конечно, такое разделение участников строительства на трудовые коллективы строителей, выделенные в большей степени по отношению к строительному производству (а в основе этого лежат характер и содержание труда строителей), будет во многом условным. Это связано с тем, что в рамках одной строительной организации могут функционировать различные по характеру и содержанию труда типы коллективов строителей. Например, в структуре строительно-монтажных объединений имеется управленческий персонал (управленческие коллективы) и производственный персонал (производственные коллективы). Однако в данном случае управленческие коллективы стоят ближе к строительным процессам. Поэтому их можно отнести к первому типу коллективов строителей, хотя по содержанию и характеру труда они больше подходят ко второму типу коллективов строителей в нашей классификации.

Следует отметить, что чем ниже находится управленческое звено в структуре строительных организаций, тем сильнее происходит «сращивание» управленческих функций коллективов с производственными. В этом случае нет смысла рассматривать данные управленческие подразделения работающих как самостоятельные типы коллективов строителей. Здесь скорее можно говорить о видах коллективов строителей, выделяя их по уровню организации (как самостоятельное структурное подразделение).

Таким образом, можно предположить, что самым общим критерием выделения различных типов коллективов строителей будут общие функции, которые выполняет данная строительная организация в сложившейся системе разделения труда. Такой подход дает возможность учитывать особенности строительных коллективов, связанные с характером и содержанием труда подавляющей части работающих.

Выделенные нами два основных типа коллективов

строителей имеют свои специфические особенности. В строительстве важная роль принадлежит производственным коллективам, которые непосредственно связаны со строительными процессами. В нашей работе будут рассматриваться некоторые виды производственных коллективов строителей.

Производственные коллективы строителей имеют сложную социальную структуру, характеризующуюся количественными и качественными признаками. Их специфические черты прежде всего связаны с особенностями строительного производства: технологией, технической оснащенностью, организацией, методами ведения строительства, а также объемом строительно-монтажных работ и др. Техничко-организационные факторы, характерные в основном для любого строительства (промышленного, транспортного, жилищно-гражданского, сельского и др.), во многом определяют объективную и субъективную стороны жизни строительных коллективов.

Объективная сторона жизни коллективов строителей, которая в основном задается технологией, развитием технического прогресса в строительстве, объемом строительно-монтажных работ, характеризуется прежде всего типом организационных связей различных видов коллективов, размером коллектива, его социальной структурой. Субъективная сторона жизни коллектива, его социально-психологическая структура определяются уровнем управления (стиль и методы руководства), работой общественных организаций.

Остановимся подробнее на характеристике объективной стороны жизни коллективов строителей. Рассмотрим основные типы организационных связей различных видов коллективов строителей, размер коллектива, его социальную структуру.

Коллективы строителей, как правило, состоят из нескольких самостоятельных структурных подразделений (видов), объединенных единым производственным процессом. В зависимости от уровня общественных связей различают три вида производственных коллективов строителей: основной (базовый), вторичный и первичный (неделимый, контактный).

В условиях строительного производства все работающие в объединении, тресте составляют *основной* (базовый) коллектив. Производственное строительно-монтажное объединение является основным хозрасчетным зве-

ном в строительстве. На него распространяется положение о социалистическом производственном предприятии. В отдельных случаях этими правами обладают крупные тресты.

Основной коллектив разделяется на ряд производственных единиц: строительных, строительно-монтажных управлений, передвижных механизированных колонн и др. (СУ, СМУ, ПМК и др.). Каждая из них, выполняя определенный объем строительно-монтажных работ и имея соответствующую численность работающих, составляет в организационной структуре объединения, треста *вторичный* производственный коллектив. В свою очередь СУ, СМУ, ПМК делятся на отделы, участки, бригады, которые выполняют конкретные производственные функции, составляя низовые звенья строительного производства, или *первичные*, неделимые далее коллективы.

Правда, иногда большие по численности бригады также делятся на отдельные звенья, в составе которых уже нет других организационно оформленных групп. Эти звенья обладают некоторыми чертами первичных коллективов. Вместе с тем в соответствии с Законом СССР о трудовых коллективах основной формой первичных коллективов являются производственные бригады. И это справедливо. Во-первых, потому, что большие бригады (обычно комплексные), состоящие из нескольких звеньев, далеко еще не типичны (к тому же они неустойчивы, быстро распадаются); во-вторых, коллективистская жизнь в основном осуществляется на уровне бригады. Все производственные проблемы первичного коллектива решаются на уровне производственной бригады.

Различают понятия «коллектив строительной организации» и «коллектив стройки». Понятие «коллектив строительной организации» во многом совпадает с базовым понятием «коллектив строителей».

Коллектив стройки — это скорее вторичный коллектив. Под стройкой понимается совокупность строительных объектов, возведение, расширение и реконструкция которых осуществляются по единому проекту и смете. Например, к стройкам относят строительство завода, шахты, школы, санатория и т. д.

Коллективы бригад, участков, отделов как первичные коллективы структурно входят в коллективы строительных организаций и строек.

Таким образом, основной (базовый) коллектив представляет собой как бы систему взаимодополняемых небольших по размеру первичных трудовых коллективов.