



**УПРАВЛЕНИЕ
КАЧЕСТВОМ ТРУДА
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

СВИЛПЕ Карл Янович
КИРТОВСКИЙ Имант Христианович
ХОМЧЕНКО Анна Ивановна и др.

**УПРАВЛЕНИЕ
КАЧЕСТВОМ ТРУДА
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Редактор **Л. Тюрина.**
Художник **И. Шенберга.**
Художественный редактор **Э. Бузова.**
Технический редактор **Э. Поча.**
Корректор **А. Морозова.**

ИБ № 799

Сдано в набор 27. 04. 81. Подписано в печать 30. 11. 81. ЯТ 07436. Формат 60×90/16. Бумага типогр. № 1. Гарнитура литературная. Высокая печать. 19,75 физ. печ. л.; 19,75 усл. печ. л.; 19,83 уч.-изд. л. Тираж 1200 экз. Заказ № 1572. Цена 1 р. 40 к. Издательство «Зинатне», 226018 Рига, ул. Тургенева, 19. Отпечатано в производственном объединении «Полиграфистс» Государственного комитета Латвийской ССР по делам издательств, полиграфии и книжной торговли, 226050 Рига, ул. Горького, 6.

Оглавление

Предисловие	5	
Введение	7	
1.		
Роль качества труда в промышленном производстве	14	
1.1. Понятие качества труда	14	
1.2. Проблема определения качества труда		30
1.3. Факторы, влияющие на качество труда и продукции	47	
2.		
Качество работы предприятия	60	
2.1. Основные пути повышения качества работы предприятий	60	
2.2. Оценка качества работы предприятий		67
2.3. Экономические рычаги повышения качества	84	
3.		
Качество работы подразделений предприятия	106	
3.1. Пути повышения качества работы цехов	106	
3.2. Оценка качества работы цехов		112
3.3. Организация премирования коллективов цехов	128	
3.4. Анализ и оценка качества работы отделов	138	

4.

Качество труда

работников предприятий 145

4.1. Оценка качества труда рабочих 145

4.2. Особенности оценки качества труда контролеров 167

4.3. Оценка качества труда инженерно-технических работников и служащих 175

4.4. Премирование рабочих за повышение качества труда 186

4.5. Стимулирование повышения качества труда инженерно-технических работников и служащих 198

4.6. Оценка экономической эффективности систем премирования 203

5.

Совершенствование социального

управления качеством труда 221

5.1. Социальные аспекты повышения качества труда 221

5.2. Методы социального управления качеством труда 235

5.3. Социалистическое соревнование как фактор повышения качества труда 241

6.

Совершенствование информационного обеспечения

и переход на автоматизированную систему управления качеством труда 253

6.1. Требования к информации о качестве труда 253

6.2. Организация информационного обеспечения 256

6.3. Место автоматизированной системы управления качеством труда (АСУКТ) в АСУП 266

6.4. Задачи и организация АСУКТ 275

6.5. Разработка и экономика АСУКТ 284

Приложения 1—9 288

Список литературы 301

**УПРАВЛЕНИЕ
КАЧЕСТВОМ ТРУДА
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

УПРАВЛЕНИЕ

Редакционная коллегия:

д-р экон. наук *И. Х. Киртовский*
(отв. ред.),

канд. экон. наук *К. Я. Свилпе,*

канд. экон. наук *А. И. Хомченко.*

Рецензенты:

канд. экон. наук *А. Далбинь,*

канд. экон. наук *К. Кродерс.*

КАЧЕСТВОМ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Авторы:

К. Я. Свилпе,
И. Х. Киртовский,
А. И. Хомченко,
Л. А. Пупола,
Р. В. Аракелян,
Л. А. Румпис,
Л. П. Ермолаева,
С. А. Русакова,
С. Э. Рембергс,
Е. Я. Рокпелнис,
Л. В. Русе,
Л. А. Баженова.



РИГА «ЗИНАТНЕ» 1981

**УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДА В ПРОМЫШ-
ЛЕННОСТИ/К. Я. Свилле, И. Х. Киртовский, А. И. Хом-
ченко и др. Отв. ред. И. Х. Киртовский. — Рига: Зи-
натне, 1981. 310 с.**

В монографии раскрываются вопросы теории и практической организации управления качеством труда в комплексе механизма хозяйствования на промышленных предприятиях и в производственных объединениях. Авторы излагают основные принципы нового, предлагаемого ими метода унификации оценки качества труда работников и качества работы коллективов производственных объединений, промышленных предприятий и их подразделений; предлагают оригинальную методику расчета показателя выполнения плана поставок продукции; дают рекомендации по совершенствованию стимулирования повышения качества труда и определения эффекта от внедрения системы бездефектного труда. В работе рассмотрены вопросы улучшения информационного обеспечения, определено место управления качеством труда в автоматизированных системах управления производством на промышленных предприятиях.

Монография представляет интерес для работников предприятий и организаций, научно-исследовательских учреждений, занимающихся вопросами управления производством и качеством продукции.

*Печатается по решению Редакционно-издательского
совета Академии наук Латвийской ССР от 15 октября
1980 года.*

Предисловие

Проблема управления качеством труда включает вопросы планирования, экономического стимулирования, а также целый ряд социальных аспектов, тесно между собой связанных.

Без оперативной и обоснованной оценки качества труда нельзя планировать повышение качества продукции, рост производительности труда, обеспечить действительную оплату по труду. Оценка качества коллективного и индивидуального труда позволяет также обеспечить рациональное использование трудовых ресурсов, развивать и совершенствовать социалистическое соревнование.

В одиннадцатой пятилетке значительное внимание уделяется разработке и внедрению новой высокопроизводительной техники и технологических процессов дальнейшего повышения качества продукции. Решение этих задач в первую очередь зависит от качества труда инженерно-технических работников, рабочих и служащих, занятых в промышленности.

Усиление режима экономии, углубление хозяйственного расчета требуют совершенствования оценки участия каждого работника, каждого подразделения предприятия в выполнении плановых заданий.

В основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1981—1985 годы и на период до 1990 года, одобренных XXVI съездом КПСС, большое внимание уделяется задаче существенного повышения трудовой дисциплины, порядка и организованности на производстве — неременного условия выполнения плановых заданий на всех уровнях производства. И в свете этой задачи оценка труда приобретает особенно важное значение.

Настоящая монография отражает результаты исследования путей и методов дальнейшего повышения качества труда, содержит ряд рекомендаций по его оценке, использованию этой оценки для совершенствования производственного и социального управления по таким направлениям, как стимулирование, планирование, ведение хозрасчета, дальнейшее развитие автоматизированных систем управления производством. Авторы ставили своей задачей содействовать решению вопросов улучшения качества выпускаемой продукции, повышения производительности труда и эффективности производства, использования внутренних резервов и улучшения конечных результатов деятельности промышленных предприятий и производственных объединений.

Работа подготовлена в Институте экономики АН Латвийской ССР под руководством К. Я. Свилпе. Авторами отдельных разделов являются: 1.1, 1.2 — К. Я. Свилпе; 1.3 — А. И. Хомченко и Р. В. Аракелян; 2.1 — 2.3 — А. И. Хомченко; 3.1 — 3.3 — Л. А. Пупола; 3.4 — Р. В. Аракелян; 4.1 — С. Э. Рембергс; 4.2 — К. Я. Свилпе; 4.3 — Р. В. Аракелян; 4.4 — А. И. Хомченко; 4.5 — Р. В. Аракелян и А. И. Хомченко; 4.6 — С. А. Русакова и Л. В. Русе; 5.1, 5.2 — Л. П. Ермолаева; 5.3 — И. Х. Киртовский и Л. А. Баженова; 6.1, 6.2 — Е. Я. Рокпелнис; 6.3 — 6.5 — Л. А. Румпис. В работе по подготовке монографии участвовали также Т. Г. Наумова и Л. П. Андерсон.

Монография рассчитана на широкий круг читателей — работников научных и проектных организаций, министерств и комитетов, производственных объединений и промышленных предприятий.

Редакционная коллегия

ВВЕДЕНИЕ

Всенародное движение за повышение эффективности производства и качества продукции, стремление максимально использовать все возможности и резервы — главное, что в настоящее время определяет содержание деятельности коллективов промышленных предприятий. Источником достижения намеченных целей является повышение качества труда.

Труд, как единственное первичное средство создания условий для дальнейшего повышения уровня материального благосостояния и культуры народа, имеет важнейшее значение в жизни и деятельности советского человека. В социалистическом обществе о человеке судят прежде всего по его отношению к труду. В основе распределения заработной платы, большинства материальных благ и моральных стимулов лежат качество и количество труда и его результаты. В связи с выдвинутыми XXV съездом КПСС требованиями повышения значения конечных народнохозяйственных результатов за годы десятой пятилетки возросло значение качества труда с точки зрения его влияния на качество, объем и сроки производства продукции.

В борьбе за дальнейший подъем эффективности производства один из решающих факторов — повышение качества труда, укрепление дисциплины и организованности во всех звеньях хозяйственного механизма, на каждом рабочем месте.

Значительная часть резервов повышения эффективности производства связана с потерями рабочего времени, вызванными простоями, слабой трудовой и производственной дисциплиной, браком. Имеют место перерасход сырья и материалов, случаи нерационального использования оборудования. На важность использования всех резервов дальнейшего повышения производительности труда, качества продукции и эффективности производства указывается в Основных направлениях экономического и

социального развития СССР на 1981—1985 годы и на период до 1990 года. На успешное выполнение этих важных задач одиннадцатой пятилетки направлено движение «Высокое качество на каждом рабочем месте», которое после XXVI съезда КПСС развернулось на промышленных предприятиях Латвийской ССР.

Особое внимание повышению качества уделялось в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» от 12 июля 1979 г. Предусматривался комплекс мер по дальнейшему развитию хозрасчетных, плановых и демократических начал в управлении производством на промышленных предприятиях и в их числе — повышение творческой инициативы трудящихся, совершенствование оценки и стимулирования систематического роста качества труда и его результатов. В постановлении указывалось, что оценку результатов хозяйственной деятельности производственных объединений (предприятий) промышленности, а также их экономическое стимулирование следует производить исходя прежде всего из выполнения планов поставок продукции в соответствии с заключенными договорами (заказами), повышения производительности труда, улучшения качества продукции и роста прибыли.

Качество коллективной работы и ее результаты зависят от качества труда каждого работника. Высокое качество труда, повышение исполнительности, уменьшение и ликвидация дефектов в работе — важный резерв роста эффективности трудовой деятельности каждого коллектива. Использование такого резерва, как правило, не требует капитальных вложений и материальных ресурсов, дает ощутимую и немедленную отдачу. Однако этот резерв на промышленных предприятиях Латвийской ССР в настоящее время используется не в полную силу. Еще велики потери от брака, замедлились темпы роста производительности труда, в первой декаде каждого месяца в 1979 г. было изготовлено лишь 28,8% продукции. На конец 1979 г. только 65% работников промышленных предприятий республики были охвачены системой бездефектного труда, поэтому нельзя считать пределом возможностей достигнутый уровень качества — 18,8% изделий с государственным Знаком качества в общем объеме валовой продукции.

Технический прогресс, специализация процесса производства требуют от каждого работника высокопроизводительного труда без ошибок, нарушений установленных правил и режимов. Такое требование обуславливается уже достигнутым уровнем развития производительных сил и производственных отношений. Высокий уровень качества продукции и высшую производительность труда может обеспечить только бездефектный труд, кото-

рый в то же время требует большого, целеустремленного и систематического напряжения умственных и физических сил.

Говоря о характере труда, К. Маркс отмечал, что «для того, чтобы труд был привлекательным трудом, чтобы он был самосуществлением индивида», необходим ряд субъективных и объективных условий, но это «...ни в коем случае не означает, что этот труд будет всего лишь забавой, всего лишь развлечением...» [3, с. 110]. В современных условиях развития общественного производства организованность и дисциплина труда имеют особенно важное значение. Решение главной задачи одиннадцатой пятилетки — обеспечение дальнейшего роста благосостояния советских людей — должно проводиться «на основе настойчивого, поступательного развития народного хозяйства, ускорения научно-технического прогресса и перевода экономики на интенсивный путь развития, более рационального использования производственного потенциала страны, всемерной экономии всех видов ресурсов и улучшения качества работы» [18].

Насколько будут использованы возможные пути и методы дальнейшего развития производства, зависит от качества труда каждого работника, каждого коллектива.

Следовательно, важнейшим итоговым критерием оценки всех видов деятельности человека является его труд, через который проявляются практические результаты работы каждого коллектива:

При существующем высоком уровне разделения труда, возросших социальных связях и контактах между людьми максимальная эффективность производства может быть достигнута лишь при повышении требовательности и стремлении каждого работника, где бы он ни работал, свести к минимуму дефекты в своем труде.

По-настоящему заботиться о высокой эффективности работы коллектива — это значит повышать качество труда каждого из членов, целенаправленно использовать достижения науки и практики.

На повышение качества труда и конечных результатов деятельности коллективов был направлен ряд комплексов организационных и экономических мероприятий: система бездефектного изготовления продукции и сдачи ее с первого предъявления, система бездефектного труда (СБТ), а также внедряемая в настоящее время в народное хозяйство республиканская комплексная система управления качеством продукции (РКСУКП).

На практике оказалось, что не всегда даже продуманные, научно обоснованные предложения и мероприятия успешно внедряются и дают ожидаемый эффект. Исследование проб-

лемы организации повышения качества работы и продукции на предприятиях республики показало, что, во-первых, не обеспечивается необходимая согласованность, четкость и единообразие в определении и количественном выражении качества труда, во-вторых, при его оценке не выделяются важнейшие показатели и, в-третьих, не ведется необходимая организационная и воспитательная работа с учетом социальных предпосылок и последствий повышения требовательности к качеству труда. Учет не обеспечивает систематического выявления дефектов в труде, а организация оплаты труда — тесной связи качества труда с премиями и заработной платой. Кроме того, не на всех предприятиях еще разработаны и внедрены стандарты РКСУКП.

Управление качеством труда является одной из основных подсистем Единой системы государственного управления качеством продукции (ЕСУКП), призванной обеспечивать достижение главной цели системы. Отметим, что этой главной целью ЕСУКП является планомерное обеспечение всемерного использования научно-технических, производственных и социально-экономических возможностей для достижения постоянных высоких темпов улучшения качества всех видов продукции в интересах повышения эффективности общественного производства, наиболее полного удовлетворения потребностей населения, народного хозяйства, обороны страны и экспорта [110, с. 4]. Через повышение качества труда Единая система управления качеством продукции органически связывается с системой управления народным хозяйством СССР, с одной стороны, с системами управления производством и организации труда на предприятиях — с другой.

Организация бездефектного труда охватывает все стадии жизненного цикла продукции:

- исследование и проектирование;
- изготовление;
- сферы обращения и реализации;
- стадию эксплуатации или потребления.

Мы оцениваем качество труда исходя из цели его повышения. Еще при разработке первой программы партии В. И. Ленин отмечал, что общественное производство после победы пролетарской революции будет развиваться для обеспечения полного благосостояния и развития всех членов общества за счет всего общества [7, с. 232].

Четкое определение конечной цели, единство коренных интересов всех членов общества позволяют установить цель и задачи общественного производства на всех его этапах. При социализме не отдельные люди или группы, а все общество и каждый его член ставят перед собой определенные экономиче-

ские и социальные цели. Реализация цели социалистического производства на разных стадиях и этапах имеет свои особенности, но общим для всех случаев является необходимость постоянно совершенствовать свои знания, квалификацию, всемерно улучшать качество труда и его результаты.

Л. И. Брежнев в Отчете Центрального Комитета КПСС XXVI съезду указал, что «главным критерием распределения при социализме может быть только труд — его количество и качество... Наша система материальных и моральных стимулов должна всегда и повсеместно обеспечивать справедливую и объективную оценку трудового вклада каждого» [17, с. 65].

Действие механизма хозяйствования на всех уровнях производства связано с оценкой, планированием и управлением результатами индивидуального труда и коллективной работы. Оценка работы только по его результатам имеет ряд недостатков. Во-первых, принятые после оценки мероприятия не изменяют уже полученный результат (за исключением такого отрицательного, по существу, явления, как исправление брака) и, во-вторых, работник получает информацию, характеризующую не причины, а последствия каких-то дефектов в его труде. Кроме того, информация поступает не в момент появления брака, а через определенное, иногда продолжительное время.

Сложность создания системы управления качеством труда заключается в необходимости

- сочетать интересы каждого работника и коллектива подразделения с интересами предприятия и народного хозяйства;

- учитывать реальные условия производства и их изменения;

- сочетать не только технические и экономические, но и организационные, социальные и психологические факторы;

- согласовывать ее с механизмом хозяйствования (хозяйственным расчетом, организацией оплаты труда и др.).

Для обеспечения намеченных конечных результатов деятельности промышленного предприятия или производственного объединения оценка качества труда должна быть четко согласованной по всем уровням предприятия. Такая согласованность достигается соблюдением одних и тех же методологических принципов при оценке качества труда и стимулировании его повышения на уровне коллективов предприятий, их подразделений (цехов, отделов, служб), участков, бригад и каждого отдельного работника.

Непосредственное отношение к повышению качества труда имеет принятое 13 декабря 1979 г. постановление ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве»

[14]. Постановление нацеливает коллективы предприятий на дальнейшее укрепление трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени на производстве, рациональное использование трудовых ресурсов и формирование стабильных коллективов. В Отчете Центрального Комитета XXVI съезду КПСС Л. И. Брежнев указал, что «в современных условиях многократно возрастает значение дисциплины, значение личной ответственности» [17, с. 54].

Социалистическое общество заинтересовано в том, чтобы рост материального благосостояния трудящихся обуславливался и сопровождался их духовным ростом, приобретением новых высоких нравственных качеств. Требование постоянного повышения качества труда и любого другого вида человеческой деятельности имеет первостепенную мобилизующую и организующую роль в формировании человека эпохи социализма и коммунизма.

В данной работе рассматривается ряд актуальных проблем и вопросов управления качеством труда на производственных объединениях, промышленных предприятиях. К таким относятся:

- уточнение и определение сфер применения понятий качества работы и труда;

- разработка рекомендаций по введению единой методики оценки качества труда;

- подготовка методики расчета показателя, характеризующего выполнение плана поставок (сдачи) продукции;

- повышение заинтересованности коллективов и отдельных работников в улучшении качества их работы;

- совершенствование управления качеством труда с расширением применения социальных методов в нем;

- улучшение методики определения эффективности повышения качества труда и его стимулирования;

- совершенствование информационного обеспечения, определение места управления качеством труда в автоматизированных системах управления производством (АСУП) на промышленных предприятиях;

- дальнейшая конкретизация рекомендаций и предложений по внедрению республиканской комплексной системы управления качеством продукции в Латвийской ССР.

Вопросы совершенствования управления качеством труда не могут быть решены без разработки ряда научно-методологических проблем. К ним относятся:

- определение сущности качества труда;

- выявление основных принципов связей между оценкой и стимулированием труда;

— взаимодействие между индивидуальным и коллективным трудом и их результатами.

Ряд вопросов управления качеством труда — такие, как комплексная организация заработной платы, оценка отклонений от эталонного качества труда, имеющих положительный характер, планирование, научная организация труда и другие, — в монографии детально не рассмотрены. Их решение будет дальнейшим шагом в совершенствовании управления качеством индивидуального труда и работы коллективов.