

**УЛУЧШЕНИЕ СТРУКТУРЫ РАБОЧИХ КАДРОВ  
НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ  
НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФОРМ  
РАЗДЕЛЕНИЯ И КООПЕРАЦИИ ТРУДА**

**К. Н. ЧИГОРЯЕВ**

В результате обследований рабочих-многостаночников и работников, совмещающих профессии, установлено, что, во-первых, это наиболее квалифицированная часть рабочего класса; во-вторых, заработная плата этой категории работников за счет получения доплат за совмещение выше, чем у других; в-третьих, среди них значительное число принимает активное участие в рационализаторской и изобретательской работе и, в-четвертых, их труд является более творческим и разнообразным. Практически эта часть рабочих не подвержена текучести. Поэтому работа по совершенствованию форм разделения и кооперации труда: совмещения профессий, специальностей, трудовых функций, организация многостаночного обслуживания и внедрение эффективных форм коллективной работы — значительно способствует улучшению структуры рабочих кадров на предприятии, рациональному использованию техники и оптимальной расстановке рабочей силы.

Эти формы разделения и кооперации труда в значительной мере способствуют многосторонности, расширению производственного профиля, лучшей приспособляемости работника в условиях изменяющейся техники.

В современном производстве имеет место как ручной (тяжелый физический труд, труд по наладке и ремонту машин и оборудования), так и механизированный, и труд по управлению автоматами и автоматизированными установками, поэтому работа по совершенствованию и применению всех форм разделения и кооперации труда, обусловлены как требованиями новой техники, так и организационно-техническими мерами.

Она является важнейшим средством изучения и применения способов загрузки рабочих, входит в качестве составной части в планы научной организации труда на промышленном предприятии и направлена на всемерное улучшение использования производственных мощностей и рабочей силы в целях производства максимума продукции при минимальных затратах живого и овеществленного труда. Реализация этой задачи значительно ускоряется с переходом предприятий на новую систему планирования и экономического стимулирования, с внедрением на предприятиях подлинно хозяйственного расчета во всех производственных подразделениях.

Методологической основой, позволяющей наметить конкретные пути и варианты для выполнения этой работы, является изучение структуры трудовых функций по признаку механизации труда, выделение

времени наблюдения в фонде рабочего времени и определение степени загруженности работников в течение рабочего дня<sup>1</sup>. Основным источником получения этих данных является фотография рабочего дня или групповая фотография с применением выборочного метода наблюдения (для большой группы рабочих). Фотография проводится в соответствии со структурой элементов затрат времени, отражающей характер трудовых функций рабочих. Одновременно предполагается проведение бесед с рабочими, мастерами, руководителями цехов, распространение анкет, в которых бы ставились вопросы о желании совмещать профессии, быть многостаночником, работать в комплексной бригаде или по «сквозному» графику, о степени удовлетворенности оплатой труда за совмещение и др.

Важнейшей формой разделения и кооперации труда на промышленном предприятии является совмещение профессий, специальностей, трудовых функций в собственном смысле<sup>2</sup>. Закономерными становятся стремления рабочих расширить производственный профиль в процессе трудовой деятельности и подготовка рабочих кадров широкого профиля, обусловленное действием закона всесторонней подвижности рабочих.

В свою очередь важнейшее социальное условие—стремление к многогранности, дополняется экономическим требованием—необходимостью обеспечить полную загрузку рабочих в продолжение трудовой смены, преодолеть недостатки дробного разделения труда.

Существующий порядок разделения и закрепления функций в производственном процессе полностью не соответствует этим требованиям. Так, например, проведенными обследованиями на ряде машиностроительных заводов Среднего Урала: Уралмашзаводе, Уралэлектротяжмаше, Химмаше, Турбомоторном и Инструментальном, — установлено, что занятость наладчиков составляет в среднем 73% сменного фонда времени, контролеров, раздатчиков инструмента, стропальщиков, грузчиков, подсобных рабочих — около 62,5%<sup>3</sup>.

Поэтому экономически обоснованным является совмещение профессий, специальностей и трудовых функций, исходя из следующих условий: 1) при простоях, возникающих из-за несинхронной работы смежных функциональных групп рабочих (станочник и наладчик, станочник и слесарь-ремонтник и др.); 2) при неполной занятости рабочих по своей профессии и недостаточном объеме работы по совмещаемой для полной загрузки отдельного рабочего; 3) при необходимости большей маневренности рабочих (замена невышедших на работу, перевод на другую работу из-за неполной загрузки по данной специальности или поломки оборудования); 4) при снижении производительности вследствие усталости на однообразных монотонных работах.

Совмещение профессий получило широкое распространение в целых отраслях промышленности: лесной, угольной, отдельных передовых

<sup>1</sup> См.: Г. А. Пруденский. Время и труд. «Мысль», М., 1965, стр. 183; НОТ — организация производства — экономический прогресс. «Социалистический труд», 1967, № 4, стр. 61—64; Петрович П. Ф. Некоторые вопросы НОТ в современных условиях. «Известия СО АН СССР», «Наука», Новосибирск, 1966, № 9, серия общественных наук, вып. 3, стр. 5 и др.

<sup>2</sup> Другие формы разделения и кооперации труда: участие в комплексных и «сквозных» бригадах, многостаночное обслуживание, — также основаны на совмещении профессий и трудовых функций.

<sup>3</sup> На машиностроительных заводах Сибири занятость контролеров составляет в среднем 62,2%, раздатчиков инструмента — 71%, загрузка наладчиков колеблется от 66,6 до 93%; кладовщиков, грузчиков, подсобных рабочих, стропальщиков — от 63,6 до 85,8%. При наличии простоев у грузчиков и подсобных рабочих незанятое время у водителей авто-и электрокар колеблется от 14,9 до 30,8%. (См.: Л. Зудина, А. Колдобов, Е. Маслов. Разделение и кооперации труда на предприятии. «Социалистический труд», 1967, № 2, стр. 99).

предприятиях: московском первом ГПЗ, Нижнетагильском металлургическом комбинате и др. Однако на машиностроительных предприятиях удельный вес рабочих, совмещающих профессии, очень низок и не охватывает работников основного производства. Так, на Уралмашзаводе и Уралэлектротяжмаше удельный вес работников, совмещающих профессии и функции, по отношению ко всей численности промышленно-производственных рабочих составляет около 0,3%<sup>4</sup>.

Поскольку характер самого совмещения зависит от уровня механизации (ручное, механизированное или автоматизированное), то в зависимости от этого и осуществляется выбор конкретных вариантов совмещения профессий и функций, учитывающий организационно-техническую связь, территориальную близость и целевое единство рабочих мест на предприятии. В некоторых случаях допускается совмещение любых профессий, если испытывается острая необходимость в дозагрузке рабочих. Когда же рабочий может совмещать не всю работу, а только часть ее, то целесообразным является совмещение лишь отдельных функций<sup>5</sup>.

В интересах обеспечения непрерывности производственного процесса среди большой группы рабочих: слесарей (сборщиков, лекальщиков, ремонтников, инструментальщиков), электромонтеров и др., организовано совмещение профессий и трудовых функций, и свыше 1/3 указанных рабочих владеют смежными профессиями стропальщика, сверлозщика, газо- и электросварщика. Многочисленной категории вспомогательных рабочих желательным совмещением профессий механизированного труда, отдельные функции по учету и контролю. Например, грузчикам поручить вождение авто-и электрокар, работу контролера совмещать с работой испытателя, раздатчикам инструмента — выдачу и пояснение чертежей.

В практике совмещения профессий следует принимать во внимание не только целесообразность, но умение и возможности самих рабочих выполнять все работы в течение одной смены, связанные с совмещением. Важно, чтобы при совмещении функций, профессий и специальностей соблюдался основной принцип — последовательное формирование работника социалистического производства, квалификация, культурно-технический уровень и производственный профиль которого соответствовали бы не только требованиям данной техники, применяемой в производстве, но и на последующем этапе ее развития<sup>6</sup>.

Несмотря на то, что совмещение функций, профессий и специальностей экономически эффективно, обучению вторым и смежным профессиям не уделяется еще достаточного внимания. Его удельный вес в общей системе повышения квалификации составляет около 10—15%. С тем, чтобы достичь значительных успехов в этом деле необходимо на наших предприятиях организовать специальное обучение рабочих для освоения смежных и вторых профессий. Совмещение профессий

<sup>4</sup> По 24 машиностроительным предприятиям Сибири доля рабочих, совмещающих профессии, специальности, трудовые функции составила 3,9%. Причем на предприятиях с массовым типом производства их удельный вес равнялся 3,8, на предприятиях серийного производства — 2,9, а на заводах индивидуального и мелкосерийного производства — 5,8%. (См.: Вопросы научной организации труда на промышленном предприятии. «Мысль», М., 1965, стр. 92).

<sup>5</sup> Все многообразие совмещаемых функций может быть сведено в 4 крупные группы:

- 1) функции непосредственного воздействия на предмет труда (внутри группы);
- 2) функции непосредственного воздействия на предмет труда с функциями обслуживания;
- 3) функции обслуживания (внутри группы);
- 4) функции обслуживания с функциями непосредственного воздействия на предмет труда. (См.: Вопросы научной организации труда на промышленном предприятии, М., «Мысль», 1965, стр. 93).

<sup>6</sup> Г. А. Пруденский. Время и труд. «Мысль», М., 1965, стр. 186.

является средством повышения квалификации и формирования широкого профиля, поэтому обучение вторым и смежным профессиям должно обеспечиваться как всей системой подготовки и повышения квалификации, так и в самом процессе труда. Важно, чтобы рабочий сам или с помощью своих товарищей смог овладеть второй или смежной профессией, так как накопление дополнительных знаний и навыков в процессе самого труда является достаточно эффективным. Здесь же следует учитывать, что это повышение квалификации в результате совмещенного труда, создает для рабочего на предприятии высокий моральный авторитет.

Более значительных успехов в деле совмещения профессий можно было достичь при более высокой материальной заинтересованности рабочих, совмещающих профессии<sup>7</sup>. Тогда создались бы лучшие условия для сочетания моральных и материальных стимулов к труду при совмещении профессий, а также для разъяснения его выгоды как для самих рабочих, так и для предприятия, а следовательно, и для народного хозяйства в целом.

Успешная работа в этом направлении значительно улучшит состояние научной организации труда на промышленном предприятии. В качестве важнейшей формы совершенствования разделения и кооперации труда на промышленном предприятии, выступает организация многостаночного обслуживания. Она является более приемлемой для станочников, работающих на крупном станочном оборудовании.

Обобщение и анализ фотографий рабочего дня 1680 рабочих-станочников, преимущественно занятых на крупном станочном оборудовании, характеризующемся высоким принципом автоматизма (токари-карусельщики, расточники, зуборезчики, шлифовщики, строгальщики, фрезеровщики и др.), работающие на четырех крупнейших машиностроительных заводах Среднего Урала: Уралэлектротяжмаше, Уралмашзаводе, Уралхиммашзаводе и Турбомоторном, — показывают, что удельный вес машинно-автоматического времени высок и в среднем составляет около 70% или даже выше, как в приведенной группе станочников.

Т а б л и ц а

Структура рабочего времени токарей-карусельщиков  
(средняя из 412 человек)<sup>8</sup>

Наблюдение	Непосредственное управление	Дополнение вручную действий машины	Ручные работы	Наладка	Ремонт
72,3	3,2	7,8	7,5	6,8	1,4

Исходя из фактической загрузки рабочих, конкретных технологических условий и опроса мнений самих рабочих, следует рекомендовать для станочников работу на другом оборудовании (одноименном и разноименном) с учетом их производственной квалификации, стажа работы, наличия другой станочной профессии, степени повторяемости ручных, машинно-ручных операций, вида производства: единичного, серийного, массового и желания самого рабочего. Вполне приемлемым для

<sup>7</sup> В настоящее время работникам за совмещение профессий производится доплата дифференцированно, в зависимости от сложности, характера и объема выполняемой работы по другой профессии, в размере до 30% тарифной ставки (оклада) заменяемого рабочего.

<sup>8</sup> Исчислена в % к рабочему времени без времени простоев и подготовительно-заключительного.

станочников является участие в работе комплексно специализированных бригад, работающих по сквозному графику, в которых можно уплотнить трудовую нагрузку за счет выполнения подсобных работ, ремонтных и наладочных.

В условиях комплексной механизации и автоматизации производства необходимая координация и согласованность трудовых действий достигается путем развития бригадной кооперации труда, где находят широкое применение взаимозаменяемость и взаимопомощь на основе совмещения профессий, специальностей и трудовых функций.

В настоящее время можно выделить три главных направления развития бригад, отвечающих требованию организации труда в соответствии с современным уровнем техники, технологии и организации производства: переход от специализированных бригад к комплексным; от работы специализированными и комплексными бригадами к суточным («сквозным»); от индивидуальной работы к суточным («сквозным») специализированным бригадам<sup>9</sup>.

Наиболее существенным изменениям подвергается разделение и кооперация труда в комплексных бригадах, в которых рабочие выполняют комплекс технологически разнородных работ, связанных с производством единого продукта или определенной его части. Согласованность в работе и улучшение использования рабочего времени достигается благодаря тому, что каждый рабочий в бригаде выполняет функции не по одной, а по ряду смежных профессий и специальностей. Уровень квалификации рабочих может быть различным.

Существование комплексных бригад возможно при наличии ряда технических и организационных предпосылок: внедрение в производство комбинированных машин, механизмов, аппаратов, требующих для своего обслуживания целого коллектива рабочих (угольный комбайн, доменная печь, прокатный стан и др.); поточно-конвейерное производство; частая смена номенклатуры выпуска; организация предметно-замкнутых участков.

Комплексные бригады позволяют лучше использовать технику, узкий профессионализм рабочих заменяется специализацией по комплексу выполняемых работ. Они создают условия для расширения кругозора рабочих, роста квалификации, развивают взаимопомощь и коллективизм в работе, а также общую заинтересованность в результатах труда и обеспечивают значительный рост его производительности.

Наиболее эффективной формой бригадной (внутрибригадной) организации является работа их по сквозному графику. Преимущество «сквозных» бригад перед сменными заключается в том, что благодаря принципу передачи на ходу и между сменами, устранения недоделок предыдущих смен, устранения попыток достичь лучших результатов одной смены за счет других обеспечивается ритмичность работы в течение суток и достижение высокой экономической эффективности в труде. Так, например, на строгальных работах до перехода на работу сквозным методом каждый станочник трудился по индивидуальному наряду и технологической карте. Работа на средних и крупных станках выполнялась без передачи ее другой смене. Несовершенство организации в основном проявлялось в том, что значительное количество времени уходило на подготовку инструмента и приспособлений; из-за ожидания кранов, наблюдались простои оборудования. Организация сквозным методом позволила резко сократить простои оборудования, так как теперь станочники передают работу, не останавливая его.

При комплектовании суточных бригад необходимо подбирать состав рабочих по уровню квалификации и, что более важно,—воспиты-

<sup>9</sup> Л. Зудина, А. Колобов, Е. Маслов. «Разделение и кооперация труда на предприятиях и социалистический труд», 1967, № 2, стр. 96.

вать у всех равное отношение к труду. Взаимный контроль и коллективная ответственность за выполнение производственного задания в бригадах повышает качество продукции. Кроме того, это соответствует экономическим интересам рабочих, обеспечивая им устойчивую заработную плату, в новых условиях планирования и экономического стимулирования, расширяет возможности для получения премий.

На промышленном предприятии работа по изучению возможностей и совершенствованию форм разделения и кооперации труда, а также планирование обучения вторым и смежным профессиям должны проводиться работниками отдела труда и заработной платы, технологами совместно с работниками отдела производственно-технического обучения и с широким привлечением самих рабочих путем проведения опросов, анкетирования и самим участием в разработке и проведении мероприятий по организации труда<sup>10</sup>. Отдел труда и заработной платы должен проводить соответствующие расчеты по экономической эффективности обучения вторым и смежным профессиям, а также их совмещению, определять его выгодность для предприятия, принимать участие в составлении соответствующих планов и программ. Кроме того, мероприятия по совершенствованию форм разделения и кооперации труда следует включать в цеховые и заводские планы организационно-технических мероприятий.

Совмещение профессий, специальностей, трудовых функций, развитие многостаночного обслуживания и организация коллективных форм работы способствуют росту производительности труда, экономии живого труда и ведут к высвобождению рабочих. Преодоление дефицитности кадров по некоторым профессиям положительно как само по себе, так и потому, что затрудняет непродуманный переход рабочих с одного предприятия на другое. В этой обстановке рабочий дорожит рабочим местом и чувствует большую ответственность перед коллективом предприятия.

Совмещение профессий является важнейшим мероприятием по экономии рабочей силы, осуществляемым в рамках так называемого Щекинского опыта. Размах совмещения профессий определяется тем, насколько эффективно стимулируется выполнение плановых заданий с меньшим числом рабочих. В докладе на XXIV съезде партии Л. И. Брежнев сказал: «Напряженный, высокопроизводительный труд должен поощряться и более высоко вознаграждаться. Целесообразно, как подсказывает опыт Щекинского химкомбината, дать предприятиям более широкие возможности для стимулирования тех работников, которые вносят наибольший вклад в развитие производства, совмещают профессии, по-хозяйски, бережливо обращаются с общественным богатством»<sup>11</sup>.

Важность Щекинского опыта состоит в том, что предприятию на ряд лет устанавливают плановый фонд заработной платы и представляют право использовать его экономию, полученную в результате уменьшения численности персонала, для доплат к тарифным ставкам и окладам за совмещение профессий, расширения доли обслуживания и т. д. Это позволило вскрыть большие резервы.

<sup>10</sup> На некоторых предприятиях Латвии проводились опросы, цель которых выяснить отношение рабочих к выполняемой работе, желательные изменения в содержании и условиях труда, а также вовлечь рабочих в разработку мероприятий по совершенствованию организации труда. (См.: А. Вейнберг. Научная организация труда и совмещение профессий. «Социалистический труд», 1964, № 10, стр. 45).

<sup>11</sup> «Материалы XXIV съезда Коммунистической партии Советского Союза», М., Политиздат, 1971, стр. 70.