

Владимир Конюхов\*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ СОРЕВНОВАНИЯ КАК ФАКТОР  
ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

Состязательность, гласность, возможность сопоставить методы и результаты труда играют важную роль в повышении трудовой активности. Однако сами по себе гласность, сравнимость не характерны для современного производства. Их необходимо организовать.

Если взять труд работника (бригады), то он характеризуется следующими основными показателями:

- объёмом выработки,
- производительностью, т. е. объёмом выработки в единицу времени,
- качеством производённого продукта,
- расходом сырья на производство продукта. В наибольшей мере результаты труда на рабочих местах (в бригадах) сравнимы тогда, когда эти показатели непосредственно выражают технологические условия профессии и конкретной группы рабочих мест. На разных рабочих местах даже по одной и той же профессии непосредственное измерение продукции в натуральных показателях (штуках, метрах, килограммах) не может объективно характеризовать производительность труда при выработке продукции разного ассортимента (номенклатуры) - в обрабатывающих отраслях или в разных природно-технических условиях - в отраслях добывающих.

Но в производстве неустойчив не только ассортимент продукции, но и качество используемого сырья, производительность оборудования на разных рабочих местах и т. д. Вся совокупность этих факторов производительности труда может быть наилучшим образом учтена

---

\* Канд. экон. наук, Институт экономики АН СССР.

лишь в разных плановых заданиях работникам на различных рабочих местах. То же в различной степени относится к показателю качества (сортности) продукции и к показателю расхода сырья.

Вытекает ли из этого, что непосредственной сопоставимости труда быть не может. Нет. Об этом свидетельствует широкое развитие в промышленности соревнования за звание "лучшего по профессии". Хотя сравнимость в этом случае осуществляется путём учёта степени выполнения плановых заданий, но в её основе лежит не абстрактный план, а план наполненный конкретным, технологически однородным натуральным содержанием, что выражается в одинаковости основных рабочих приёмов данной профессии. Натуральные техникоэкономические и трудовые показатели, положенные в основу соревнования, позволяют рабочему сравнить приёмы своего труда с трудом товарища, несмотря на различия в конкретных условиях рабочего места, служат основой для выявления и распространения передового производственного опыта. Технологическая конкретность соревнования на рабочих местах является решающим фактором его массовости.

Соревнование непосредственно направлено на использование конкретных резервов рабочего места и, в то же время, должно обеспечивать экономические результаты на уровне структурных подразделений (участок, цех) и предприятий (производственных объединений).

Именно этот факт, приподнимающий работника до осознания и увязки собственного интереса с интересами трудового коллектива и, в конечном счёте, общества в целом, служит важнейшим стимулом его трудовой активности.

Результаты труда на рабочих местах определяют общие результаты производства. Однако результат работы коллектива представляет собой нечто большее, чем сумма результатов на различных рабочих местах. Поэтому ограничить соревнование только индивидуальными формами значило бы существенно ослабить его связи с хозяйственной жизнью, использование его как могучего рычага экономического развития. При этом следует иметь в виду, что результаты работы предприятий (объединений) не есть узко производственная оценка, а результат увязанный с запросами торговли (потребителей).

В конечном счёте необходимо увязать результаты труда на рабочем месте с требованиями потребителей продукции, поднять заинтересованность работников до народнохозяйственного уровня. Это особенно очевидно, ныне, по мере роста и усложнения экономики, когда особую актуальность приобретает ориентация на конечные ре-



результаты производства, поиск эффективных народнохозяйственных решений, наибольший эффект использования которых скажется у потребителя. Л. И. Брежнев говорил на XVI съезде профсоюзов: "Соревнование сегодня неотделимо от научно-технической революции. Оно всё больше концентрируется вокруг проблем эффективности и качества. Оно направлено на достижение наилучших конечных народнохозяйственных интересов"<sup>1</sup>. Поэтому актуальной задачей сегодня является обобщение имеющегося опыта связи индивидуальных и коллективных форм соревнования, повышения заинтересованности работников в результатах коллективного труда. Чтобы сделать "сравнение деловых итогов" работы коллективов "предметом общего интереса и изучения", указывал Ленин, необходимо прежде всего "ввести отчётность и гласность в процесс производства... превратить сухие, мёртвые бюрократические отчёты в живые примеры", которые оказывают своё массовое действие на развитие экономики<sup>2</sup>.

В практике увязка гласности и живого примера индивидуально-группового труда с экономическими результатами осуществляется путём развёртывания соревнования на всех структурных уровнях производства, начиная от отдельных рабочих мест и бригад до предприятия (производственного объединения) в целом. Сумма всех форм инициативы масс на основе состязательности в масштабе предприятия составляет соревнование коллектива предприятия (объединения). Сюда входят все индивидуальные и коллективные формы соревнования внутри предприятия, а также его состязательные отношения с другими коллективами. Формами, в которых выражается соревнование коллектива предприятия являются его социалистические обязательства, встречный план, отраслевое соревнование предприятий и др.

Эти формы иногда рассматриваются абстрактно, в отрыве от тех внутренних организационных, технологических, экономических и социальных процессов, на развитие которых они направлены. В какой-то мере это является теоретическим отражением недостатков практики организации соревнования. Соревнование коллективов предприятий ещё не организовано так, чтобы оно было состязанием не только за результаты, не только сравнением умения и опыта руководителей, но в полной мере состязанием рабочих за овладение передовыми приёмами

<sup>1</sup> Высокое звание коммуниста, "Коммунист" 1975, № 5, стр. 5-6.

<sup>2</sup> В. И. Ленин, Полное собрание сочинений, Москва 1968, т. 36, стр. 191, 192.



ми труда, за достижение наилучших народнохозяйственных результатов на каждом рабочем месте. Необходимо повышать уровень организации соревнования коллективов предприятий как важнейшего метода воспитания у трудящихся хозяйственного отношения к делам своего предприятия, вовлечения масс в управление производством. Совершенствование соревнования коллективов предприятий содействует реализации политической роли трудового коллектива, зафиксированной в Конституции СССР: "Трудовые коллективы участвуют в обсуждении и решении государственных и общественных дел, в планировании производства и социального развития, в подготовке и расстановке кадров, в обсуждении и решении вопросов управления предприятиями и учреждениями, улучшения условий труда и быта, использования средств, предназначенных для развития производства, а также на социально-культурные мероприятия и материальное поощрение. Трудовые коллективы развивают социалистическое соревнование, способствуют распространению передовых методов работы, укреплению трудовой дисциплины, воспитанию своих членов в духе коммунистической нравственности, заботятся о повышении их политической сознательности, культуры и профессиональной квалификации".

Труд на рабочем месте (в бригаде), а также работа смены, участка (цеха), предприятия характеризуется как специфическими показателями, свойственными данному структурному уровню, так и показателями сквозными, используемыми на нескольких уровнях. Так, в текстильных отраслях на рабочих местах основных профессий используется специфический показатель нормы обслуживания оборудования. Специфическое содержание имеют на разном структурном уровне показатели выполнения (освоения) норм выработки производительности труда. Выполнение норм выработки — показатель характеризующий индивидуальный труд, освоение норм выработки — показатель используемый на уровне бригады, смены, участка и характеризующий удельный вес рабочих, выполняющих норму, в их общей численности. Показатель производительности труда на рабочем месте относится к работнику непосредственно производящему продукцию, в бригаде — включает наряду с такими работниками также обслуживающего оборудование пом. мастера, в цехе — ещё и подсобных рабочих и т. д. С другой стороны, показатель качества продукции рабочих, выпускающих конечный продукт, имеет одинаковое содержание как на рабочем месте, так и на иных структурных уровнях вплоть до предприятия.

Именно по этим "сквозным" показателям и должна быть органи-



вана гласность трудовых методов и результатов. До каждого ткача, прядильщицы должен быть доведён показатель выпуска продукции первым сортом на участке, в цехе, производстве. Каждая бригада ткачей, прядильщиц должна знать уровень освоения норм выработки в смене, на участке, в цехе для того, чтобы сравнить с этим показателем свой результат и т. д.

Использование в соревновании сквозных показателей позволяет удачно сочетать экономическую оценку работы с наглядностью живого, осязаемого вклада работника в этот результат. Диапазон охвата структурных уровней сквозными показателями зависит от постановки техникоэкономического планирования и учёта в отрасли. В настоящее время связь соревнования коллективов с соревнованием на рабочих местах путём использования сквозных показателей имеется в текстильной отрасли, где хорошо поставлено внутризаводское планирование. Не случайно здесь соцсоревнование наиболее развито и даёт значительный экономический эффект.

Сквозные показатели служат не только развёртыванию инициативы масс, но и позволяют более конкретно оценивать работу предприятий и структурных подразделений. Обобщающие стоимостные показатели по самому своему существу не способны вскрыть конкретные пути улучшения (или ухудшения) работы. Сквозные технико-экономические и трудовые показатели выявляют работу администрации по мобилизации резервов в низовых структурных подразделениях и на рабочих местах, позволяют опереться в оценке работы предприятия на опыт масс, являясь, таким образом, важным инструментом привлечения трудящихся к управлению производством.

Методы планирования и оперативного учёта производства позволяют наиболее широко организовать соревнование на основе сквозных показателей прежде всего для рабочих основных профессий, которым устанавливаются основанные на действующих нормах выработки плановые задания и результаты работы которых единообразно и регулярно учитываются и контролируются, что служит экономической предпосылкой осуществления гласности и сравнимости результатов на рабочих местах.

Такой объективной меры количества и качества работы и соответствующего контроля на большинстве подсобных и вспомогательных операций не существует. В этом состоит основная трудность включения в соревнование, повышения трудовой активности вспомогательных рабочих. Проблемы, связанные с увеличением роли подсобных и



вспомогательных рабочих и операций в производстве продукции выйдут за пределы рассматриваемых здесь вопросов. Совершенствование организации соревнования может быть лишь частным результатом кардинальных решений в этой области.

Одним из возможных путей совершенствования отношений между вспомогательными и основными техпроцессами и повышения на этой основе активности работников могла бы быть, разработка на предприятиях (на основе типовых по отрасли) количественных и качественных характеристик труда для подсобных и вспомогательных рабочих. На основе такой оценки мог бы быть внедрён общефабричный технологический контроль.

В настоящее время не все отрасли в равной степени готовы к осуществлению предлагаемой меры. Текстильная могла бы показать в этом деле пример одна из первых, потому, что она давно использует предлагаемую меру по отношению к рабочим основного техпроцесса.

Как и в индивидуальном соревновании, непосредственная состязательность не охватывает бригады, занятые на подсобных и вспомогательных работах. А организация труда на этих работах большей частью коллективная, бригадная. Действенное участие подсобных и вспомогательных рабочих в соревновании и управлении производством требует осуществления предложенных выше или иных мер по внедрению оценки работы бригад подсобных и вспомогательных рабочих, её (работы) общефабричного контроля.

Władimir Koniuchow

#### DOSKONALENIE ORGANIZACJI WSPÓŁZAWODNICTWA JAKO CZYNNIK WZROSTU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ ZATRUDNIONYCH

Doskonalenie organizacji współzawodnictwa wymaga prawidłowego doboru wskaźników oceniających pracę poszczególnych robotników, jak i większych zespołów pracowniczych. Niezmiernie istotna jest również możliwość ich porównywania, tym bardziej, że wskaźniki te w zależności od stopnia agregacji obejmują nie tylko wkład pracy robotników bezpośrednio produkcyjnych (np. wydajność indywidualna na określonym stanowisku pracy), ale również pracowników pomocniczych i innych, którzy w różnym stopniu przyczyniają się do zrealizowania wyników przez całą jednostkę produkcyjną. Aby należycie ocenić metody pracy oraz jej wyniki autor proponuje zasto-

sowanie tzw. wskaźników integrujących. Obecnie są one stosowane w przemyśle włókienniczym, jednakże nie dotyczą pracowników pomocniczych. Autor opowiada się za koniecznością konstruowania wskaźników uwzględniających wkład pracy tej kategorii zatrudnionych, aby można było włączyć ich do współzawodnictwa pracy i tym samym zwiększyć ich aktywność zawodową.

Vladimir Koniuhov

IMPROVED ORGANIZATION OF WORK COMPETITION AS A FACTOR  
PROMOTING HIGHER PROFESSIONAL ACTIVITY OF EMPLOYEES

Improvement of organization of work competition calls for a proper selection of indices evaluating the work of individual employees as well as bigger working teams. It is equally important to be able to compare them all the more so as these indices depending on the aggregation degree encompass not only labour input of workers employed directly in production (e. g. individual productivity on a given work post) but also of auxiliary and other employees, who, to a varying degree, contribute to final effects obtained by the entire production unit. To assess properly work methods and its effects the author proposes application of the so-called integrating indices. At present they are applied in the textile industry but they do not encompass auxiliary manpower. In the author's opinion it is necessary to construct indices defining labour input of this category of employees as well so that they can be included in work competition. This would undoubtedly contribute to their higher professional activity.