

33
А-4

МОСКОВСКИЙ
ОРДЕНА ЛЕНИНА И ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени М. В. ЛОМОНОСОВА

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

А. В. АРХИПОВ

Совершенствование премирования рабочих машиностроения

Автореферат
диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель —
доктор экономических наук
профессор Н. С. СПИРИДОНОВА

ИЗДАТЕЛЬСТВО
МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
1963

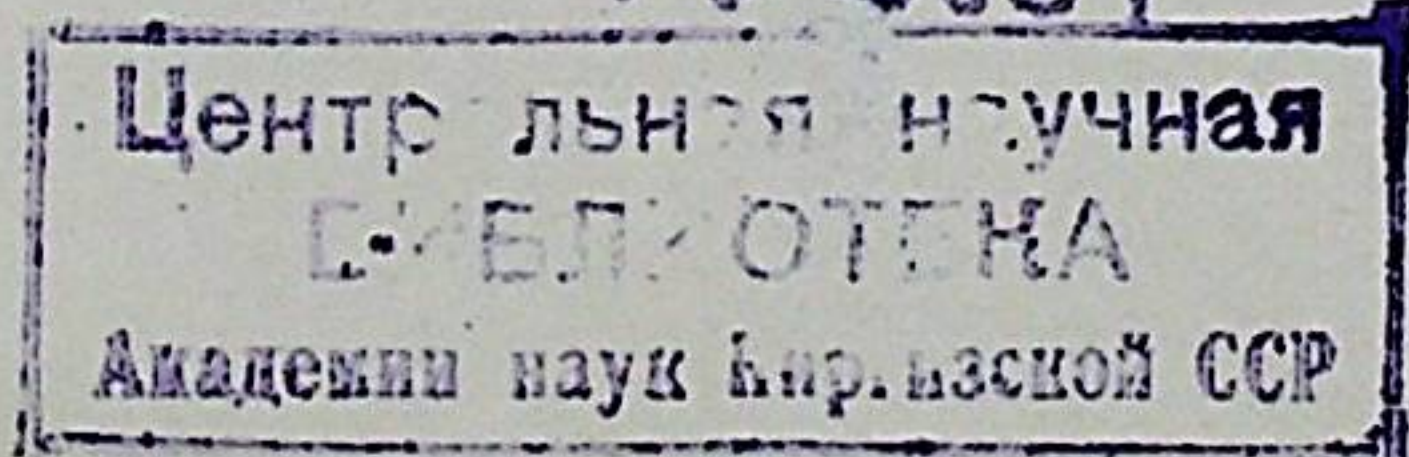
Наша страна вступила в период развернутого строительства коммунистического общества. Главной экономической задачей советского народа является создание материально-технической базы коммунизма. В решении этой задачи огромное значение наряду с усилением моральных стимулов приобретает материальная заинтересованность трудящихся в результатах своего труда. В Программе КПСС указывается: «партия исходит из ленинского положения о том, что строительство коммунизма должно опираться на принцип материальной заинтересованности. Оплата по труду в течение предстоящего двадцатилетия останется основным источником удовлетворения материальных и культурных потребностей трудящихся»¹.

Претворение в жизнь намеченных Программой КПСС грандиозных задач по дальнейшему развитию социалистической экономики требует максимального использования материальной заинтересованности трудящихся в улучшении результатов производства. Действенным фактором усиления материальной заинтересованности трудящихся в обеспечении высоких темпов роста производительности труда и объема производства, снижении себестоимости продукции и повышении ее качества, является премирование. Поэтому совершенствование систем заработной платы и премирования выдвинуто Программой КПСС в число важнейших экономических задач. В этой связи разработка мероприятий по повышению стимулирующей роли систем премирования рабочих является весьма актуальной.

Основная цель настоящей диссертации — исследование состояния и путей повышения эффективности премирования рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении производственных показателей. Исследование проведено по предприятиям машиностроения — одной из ве-

¹ Программа Коммунистической партии Советского Союза «Правда», М., 1961, стр. 91.

226897



душних отраслей тяжелой промышленности, где занята примерно треть рабочих всей промышленности нашей страны. Для машиностроения характерно многообразие организационно-технических условий и требований, предъявляемых к рабочим, занятым на различных участках производства.

Непосредственными объектами исследования выбраны машиностроительные и металлообрабатывающие предприятия ведущих совнархозов страны: Московского (городского), Свердловского, Латвийского, Харьковского и Белорусского. В них представлены наиболее характерные отрасли машиностроения: автомобильная, тракторная, подшипниковая, а также станкостроение, электромашиностроение, приборостроение и др.

На предприятиях исследовались главным образом цехи и участки с наиболее характерными организационно-техническими условиями производства и труда и системами премирования рабочих.

Методологической основой диссертации являются произведения классиков марксизма-ленинизма, решения Коммунистической партии и Советского правительства по вопросам организации и оплаты труда.

В работе использован обширный первичный и отчетный материал широкого круга предприятий, материалы совнархозов, Научно-исследовательского института труда, Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС.

В результате исследования разработаны предложения по дальнейшему совершенствованию премирования рабочих машиностроения. В предложениях учтены замечания работников по труду и заработной плате предприятий, совнархозов, профсоюзных и научных организаций. Предложения обсуждены и одобрены на кустовых совещаниях в ряде совнархозов. Они получили отражение в основных направлениях дальнейшего совершенствования систем премирования рабочих, принятых Государственным комитетом по вопросам труда и заработной платы для внедрения в промышленности. Целый ряд предложений успешно применяется на машиностроительных предприятиях и опорных пунктах НИИ труда.

Диссертация состоит из введения, трех глав и краткого заключения.

В первой главе — «Премирование — как фактор материальной заинтересованности в улучшении результатов производства» — показаны основные направления совершенствования распределения по труду в период создания материально-

технической базы коммунизма, обобщены условия, вызывающие необходимость усиления материальной заинтересованности трудящихся в результатах труда, выявлена роль премирования рабочих в системе материальных стимулов и значение систем премирования в улучшении производственных показателей.

Важное значение в деле усиления материальной заинтересованности трудящихся в результатах своего труда придавал премированию В. И. Ленин. По его указаниям в период нэпа премирование широко использовалось для улучшения многих показателей работы. Обосновывая необходимость премирования в период строительства коммунизма, В. И. Ленин указывал, что «премии будут недопустимы при системе полного коммунизма, но в переходную эпоху от капитализма к коммунизму обойтись без премий нельзя...»¹.

Опираясь на указания В. И. Ленина, Коммунистическая партия и Советское правительство широко и успешно используют премирование для улучшения работы предприятий. В резолюции XX съезда КПСС указывается на необходимость «повысить роль премирования в деле стимулирования внедрения новой техники, роста производительности труда и снижения себестоимости продукции»². Это нашло свое отражение в мероприятиях по упорядочению заработной платы, введению премирования за внедрение новой техники, снижение себестоимости продукции и др.

В настоящее время на машиностроительных предприятиях применяется несколько видов премирования рабочих: за выполнение или улучшение текущих показателей производственной деятельности; за создание и внедрение новой техники; по итогам Всесоюзного социалистического соревнования; за выполнение отдельных заданий администрации из фонда предприятия.

В диссертации исследуется премирование рабочих основного и вспомогательного производства за выполнение и улучшение текущих показателей производственной деятельности. Это премирование является наиболее распространенным и важным для производства. Им охвачено более половины рабочих машиностроения, премирование производится по системам, разработанным в централизованном порядке и на предприятиях, выплата премий носит постоянный или периодиче-

¹ В. И. Ленин. Соч., т. 29, стр. 94.

² Резолюции XX съезда Коммунистической партии Советского Союза. Госполитиздат, М., 1956, стр. 76.

ский характер, источником премирования является фонд заработной платы.

Необходимость упорядочения заработной платы наряду с другими причинами вызывалась наличием серьезных недостатков в премировании рабочих: разноречивостью в условиях премирования рабочих, занятых на участках с одинаковыми условиями производства и труда, но на предприятиях различных ведомств; множественность показателей и условий премирования; отсутствие экономического обоснования размеров премирования; недостаточное использование премирования для улучшения качественных показателей и др. Все это ослабляло материальную заинтересованность рабочих в результатах своего труда, в развитии и совершенствовании производства. Поэтому повышение стимулирующей роли систем заработной платы являлось одной из основных задач ее упорядочения.

В ходе упорядочения заработной платы введено централизованное регулирование премиальными системами. Оно осуществляется при помощи отраслевых Типовых положений, в основу которых заложены единые принципы премирования. Применение Типового положения позволяет добиться определенного единства в направлении премирования рабочих, в построении и применении поощрительных систем оплаты труда, в размерах премиальных выплат, показателях и условиях премирования, что является основой, без создания которой невозможно устранить недостатки в премировании и приступить к дальнейшему его совершенствованию.

Наряду с централизацией в регулировании премиальных систем заработной платы Типовое положение предоставляет предприятиям определенные возможности в конкретизации ряда элементов премиальных систем: выборе круга премируемых рабочих, показателей и условий премирования, установлении конкретных размеров премий в пределах предусмотренных норм, определении порядка начисления и утверждения премий.

Удельный вес премий в заработках рабочих машиностроения, охваченных премированием, после внедрения повышенных тарифных условий составляет в среднем 12,2%. На отдельных предприятиях, а также в заработках рабочих-повременщиков ведущих профессий, удельный вес премий достигает 18—22%. Улучшилась в пользу премий структура заработков рабочих. Удельный вес премий в приработках рабочих-сдельщиков вырос с 0,5 до 25,2%. При этом резко (с 15,2 до 2,5%) сократился удельный вес доплат по прогрессивным системам. У рабочих-повременщиков премии составляют око-

ло половины части среднего заработка сверх тарифа. Это свидетельствует о том, что премиям принадлежит значительная доля заработка, которая может быть успешно использована для усиления материальной заинтересованности рабочих в улучшении показателей производства.

Во второй главе — «Практика премирования рабочих машиностроения» — дается анализ действующих на машиностроительных предприятиях систем премирования рабочих, разработанных на основе Типового положения, утвержденного Государственным комитетом по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС.

Введение новых условий оплаты труда в машиностроении сопровождалось увеличением удельного веса рабочих, охваченных поощрительными системами заработной платы (с 40,0 до 53,6%).

Одновременно выросло применение сдельно-премиальных (с 6,2 до 14,7%) и повременно-премиальных (с 28,9 до 37,9%) систем заработной платы. Наряду с этим сократилось (с 4,9 до 1% общего количества рабочих) применение сдельно-прогрессивных систем оплаты труда. Премиальные системы заработной платы стали наиболее распространенными в оплате труда рабочих.

Расширению сферы применения премиальных систем способствовали следующие основные моменты: а) упорядочение применения форм заработной платы, в результате которого сократилось (на 9,5%) применение сдельной оплаты и соответственно увеличилось применение повременной оплаты. Подавляющее большинство рабочих, оплачиваемых повременно (82—98%), премируются; б) изменение направлений в материальном стимулировании рабочих и внедрение систем премирования, соответствующих организационно-техническим условиям производства (например, за выполнение и перевыполнение производственных планов для рабочих-сдельщиков и повременщиков, за перевыполнение технически обоснованных норм выработки для рабочих-сдельщиков).

По машиностроительным предприятиям имеют место резкие колебания в удельном весе рабочих, охваченных системами премирования (см. таблицу).

Приведенные в таблице данные указывают на наличие серьезных колебаний в сфере применения систем премирования рабочих по предприятиям, выпускающих аналогичную продукцию (Харьковский и Минский тракторные заводы, Рижский электротехнический завод и Минский радиозавод, Уралмашзавод и Харьковский турбинный завод и др.).

№ п/п.	Наименование предприятий	Удельный вес премируемых рабочих в общей их численности	В том числе:		Уд. вес премируемых рабочих-сдельщиков в общей численности сдельщиков	Уд. вес премируемых рабочих-повременщиков в общей численности повременщиков
			рабочие-сдельщики	рабочие-повременщики		
1	Харьковский тракторный завод	27,5	6,8	93,2	2,8	73,2
2	Минский тракторный завод	72,9	26,2	73,8	44,0	95,4
3	Минский подшипниковый завод	59,2	12,5	87,5	21,7	100,0
4	Свердловский подшипниковый завод	38,3	25,2	73,8	18,3	62,7
5	Рижский электротехнический завод (ВЭФ)	84,0	52,5	47,5	74,0	99,6
6	Рижский радиозавод им. Попова	46,0	6,0	94,0	5,0	99,1
7	Минский радиозавод	39,8	23,9	76,1	13,6	100,0
8	Уралмашзавод	86,4	47,3	52,7	80,3	92,4
9	Уральский турбомоторный завод	57,4	14,8	85,2	18,4	92,6
10	Харьковский турбинный завод	50,6	11,3	88,7	10,8	93,0

Анализ показывает, что различия в удельном весе премируемых рабочих обусловлены, во-первых, условиями организации труда и производства в основных цехах предприятий, способствующими эффективному применению систем премирования рабочих-сдельщиков. Из данных таблицы видно, что удельный вес премируемых рабочих в значительной степени зависит от охвата премированием рабочих-сдельщиков. Чем больше премируется рабочих-сдельщиков, тем выше удельный вес премируемых рабочих в общей их численности. Многие предприятия слабо используют премирование рабочих-сдельщиков для улучшения производственных показателей.

Во-вторых, удельный вес премируемых рабочих на предприятиях зависит от распространения систем премирования

для рабочих-повременщиков вспомогательного производства. По обследованным предприятиям колебания в удельном весе премируемых рабочих-повременщиков вспомогательного производства составляют от 40 до 80%. Сфера применения систем премирования вспомогательных рабочих зависит главным образом от уровня сложившейся заработной платы этих рабочих, специфических особенностей условий организации труда и производства на предприятии.

Удельный вес рабочих, охваченных премированием, находится, в-третьих, в прямой зависимости от уровня планируемой предприятию средней заработной платы рабочих. Предприятия с более низким уровнем средней заработной платы рабочих при прочих равных условиях имеют меньше возможностей для введения премирования. Поэтому улучшение планирования заработной платы рабочих по предприятиям является важнейшим условием совершенствования премирования рабочих.

Рабочие основного производства машиностроительных предприятий премируются в настоящее время главным образом за следующие количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных планов, перевыполнение технически обоснованных норм выработки, выполнение заданий. Премирование за качественные показатели применяется слишком мало. Так, на Рижском электротехническом заводе удельный вес премий за качественные показатели в фонде заработной платы рабочих составляет менее 0,5%, тогда как все премии — 10,4%. Такое соотношение характерно для многих машиностроительных предприятий.

Премирование за выполнение и перевыполнение производственных планов успешно применяется для рабочих-сдельщиков, занятых на конвейерах и поточных линиях предприятий и участков массового и крупно-серийного производства. Сдельная оплата этих рабочих в сочетании с премированием за выполнение и перевыполнение плана конвейером или поточной линией усиливает материальную заинтересованность в конечных коллективных результатах труда. Анализ показывает, что премирование рабочих-сдельщиков за выполнение и перевыполнение производственных планов целесообразно на конвейерах и поточных линиях, где рабочие имеют неограниченный фронт работ (своевременное обеспечение рабочих мест деталями и полуфабрикатами, имеются условия для совмещения работ и замещения отсутствующих рабочих) и возникает необходимость в дополнительном (кроме сдельной оплаты по конечным результатам) усилении материальной за-

интересованности рабочих в выполнении и перевыполнении плана.

За выполнение и перевыполнение производственных планов премируются также рабочие-повременщики, занятые на конвейерах и поточных линиях с регламентированным режимом работы, на аппаратурных процессах в термических и гальванических цехах. На машиностроительных предприятиях пока сравнительно мало участков с регламентированными режимами работы и аппаратурными процессами. Поэтому это премирование не получило широкого распространения.

Наиболее характерным общим недостатком в премировании рабочих за выполнение и перевыполнение плана является слабое использование этого премирования для улучшения качественных показателей: сокращения брака, улучшения использования сырья и материалов, соблюдения технологических процессов и др.

Широкое распространение получило премирование за перевыполнение технически обоснованных норм выработки: Пресненский машиностроительный завод (г. Москва) — 50%, Минский подшипниковый завод — 20,5%, Уральский завод тяжелого машиностроения — 71,2% рабочих-сдельщиков. Оно способствует внедрению в производство технически обоснованных норм выработки, эффективно главным образом на работах с индивидуальными формами организации труда, при наличии точного учета выработки и отработанного времени и целесообразности усиления материальной заинтересованности в росте индивидуальной выработки. Такие условия имеются, как правило, на участках механообрабатывающих, литейных и кузнечных цехов предприятий серийного и массового производства. Многие предприятия пока еще слабо используют это премирование для более широкого внедрения в производство технически обоснованных норм выработки, не увязывают размеры премий с качественными показателями работы, несвоевременно пересматривают условия премирования. В результате снижается стимулирующее значение премирования.

В диссертации подробно анализируется премирование рабочих-повременщиков за выполнение заданий, которое получило широкое распространение на участках индивидуального и серийного производства, где сдельная оплата мало эффективна (гальванические, термические, ремонтно-механические, экспериментальные участки и цехи). На примерах показывается, как в условиях повременной оплаты это премирование

позволяет усилить материальную заинтересованность рабочих в улучшении индивидуальных результатов труда.

В премировании рабочих за выполнение заданий имеют место недостатки, снижающие его эффективность: не предусматриваются конкретные размеры заданий и сроки их выполнения; слабо учитываются при премировании качественные показатели работы; необоснованно редко стимулируется перевыполнение заданий; размеры премий не дифференцируются по группам и профессиям рабочих и др. Основными причинами недостатков являются: ослабление нормирования труда рабочих, особенно после перевода со сдельной на повременную оплату; отсутствие обоснованного учета индивидуальных результатов труда; формальное, в ряде случаев, отношение к обоснованию условий премирования.

Внедрение новых условий оплаты труда сопровождалось серьезными сдвигами в применении форм и систем заработной платы вспомогательных рабочих. Преобладающее большинство этих рабочих (75—90%) стало оплачиваться повременно. Большинство рабочих-повременщиков охвачены системами премирования (рабочие-сдельщики, как правило, не премируются). Удельный вес премируемых вспомогательных рабочих-повременщиков составляет 60—80% всего количества премируемых рабочих предприятий, что свидетельствует о важности повышения стимулирующей роли систем премирования вспомогательных рабочих.

Анализ показывает, что внедрение новых систем премирования вспомогательных рабочих способствовало сокращению разноречия в условиях премирования рабочих, занятых в аналогичных организационно-технических условиях, ликвидировало излишества в размерах премирования, позволило усилить материальную заинтересованность рабочих в конечных результатах работы обслуживаемых участков основного производства.

Наряду с этим в премировании вспомогательных рабочих имеют место серьезные недостатки. Многие из недостатков, присущие премированию рабочих-повременщиков основного производства, характерны и для вспомогательных рабочих (неконкретность предусматриваемых показателей и условий премирования, недостаточный учет при премировании качественных показателей работы, уравнительность в размерах премирования). Кроме этого, для премирования вспомогательных рабочих характерны следующие недостатки: отсутствие во многих случаях обоснованной зависимости между результатами труда этих рабочих и выполнением плана обслуживаемых

мыми участками основного производства; механическое использование показателей и условий премирования, предусмотренных в Типовом положении, без учета конкретных условий организации труда и производства на участке, в цехе. Основные причины этих недостатков те же, что и для рабочих-повременщиков основного производства.

Недостатки в премировании вспомогательных рабочих-повременщиков способствуют уравнильности в оплате труда, а в ряде случаев вызывают снижение выработки и на этой основе рост численности вспомогательных рабочих. На Минском мотовелозаводе, главным образом из-за недостатков в премировании рабочих (уравнильность в размерах премирования, отсутствие стимулирования роста выработки, необоснованный выбор показателей премирования и др.), численность слесарей и электромонтеров, занятых ремонтом и обслуживанием оборудования, выросла на 29% при значительно меньшем росте объема работы. Количество водителей мотоциклов, занятых перевозкой деталей и полуфабрикатов, выросло на 26% при росте объема производства на 9%.

Обобщение практики премирования рабочих указывает на наличие общих недостатков, присущих многим системам премирования, применяемых на предприятиях. В их числе: а) слабое экономическое обоснование применения премиальных систем; б) формальный подход к разработке заводских премиальных положений (выбору и обоснованию показателей и условий премирования, круга премируемых рабочих, сроков действия положения и др.); в) недоиспользование администрацией своих прав в части лишения рабочих премии за производственные упущения; г) отсутствие гибкости в системах премирования (необоснованно длительно не пересматриваются условия премирования). Анализ показывает, что целый ряд недостатков в премировании рабочих может быть ликвидирован самими предприятиями, ликвидация других требует внесения изменений в руководящие материалы.

В третьей главе — «Пути дальнейшего совершенствования премирования рабочих машиностроения» — на основе проведенного анализа систем премирования рабочих, обобщения опыта предприятий в повышении их эффективности, изучения происходящих изменений в организации труда и производства намечаются основные направления в премировании рабочих и мероприятия, внедрение которых будет способствовать повышению стимулирующей роли систем премирования.

Максимальное использование премирования в целях усиления материальной заинтересованности рабочих в результа-

тах своего труда может быть обеспечено, как показывает исследование, путем всестороннего совершенствования систем премирования, за счет: а) изменения направлений в премировании рабочих; б) улучшения практики премирования рабочих; в) совершенствования организации производства и труда участков и цехов, где применяются системы премирования.

В ходе дальнейшего совершенствования систем премирования рабочих найдут отражение следующие основные направления: развитие стимулирования количественных результатов труда; усиление материального стимулирования качественных показателей производства; более широкая дифференциация размеров премирования; предоставление предприятиям больших прав в разработке и применении систем премирования рабочих.

1. Развитие стимулирования количественных результатов труда. Оно вызывается, с одной стороны, необходимостью обеспечения намеченных в Программе КПСС высоких темпов роста объема производства продукции машиностроения (в 1980 г. по сравнению с 1960 г. объем продукции вырастет в 9,8—11 раз), а с другой — необходимостью усиления стимулирования количественных результатов труда в условиях повременной оплаты труда рабочих основного производства, занятых, например, на конвейерных и поточных линиях с регламентированным режимом работы и аппаратурных процессах, где сдельная оплата экономически нецелесообразна. Количество таких работ и участков постоянно увеличивается. Только к концу 1965 года будет внедрено более 1300 автоматических линий.

Целесообразность усиления стимулирования количественных результатов труда вызывается наличием на машиностроительных предприятиях больших возможностей для увеличения выпуска продукции. На предприятиях, обследованных выборочно ЦСУ, внутрисменные простои оборудования достигают 18% рабочего времени, в первые две смены полностью было загружено лишь около половины станочного парка.

Исследование показывает, что развитие стимулирования количественных результатов труда будет происходить за счет расширения материального стимулирования коллективных результатов труда и увеличения круга количественных показателей премирования.

Развитие материального стимулирования коллективных результатов труда вызывается, с одной стороны, происходящими изменениями в технике, организации производства и труда, когда все более широкое распространение получают

коллективные формы организации труда: комплексные и специализированные бригады, обслуживающие механизмы, агрегаты, автоматические линии и т. д., а с другой, — усилением моральных стимулов к труду и в особенности развитием соревнования за коммунистический труд, когда заинтересованность рабочих в итоговых коллективных результатах труда подкрепляется материальным поощрением. В Программе КПСС выдвинута задача «усиливать коллективные формы материального стимулирования, повышающие заинтересованность каждого работника в высоком уровне работы предприятия в целом...».

Развитие материального стимулирования коллективных результатов труда будет происходить, как показывает анализ, за счет расширения сферы применения премирования за выполнение и перевыполнение производственных планов и введения премирования рабочих комплексных и специализированных бригад, занятых на работах с длительным периодом обработки или монтажа деталей, узлов, машин (например, обработка или сборка деталей турбин, экскаваторов, агрегатных станков), за выполнение работ в срок и досрочно.

Многообразие организационно-технических условий на машиностроительных заводах вызывает необходимость расширения круга целесообразных количественных показателей премирования. Кроме премирования за перевыполнение технически обоснованных норм выработки и выполнения заданий целесообразно, как показывает анализ, предоставить право предприятиям вводить премирование за: а) выполнение технически обоснованных норм выработки на высокомеханизированных работах, где имеются трудности роста индивидуальной выработки и необходимость усиления материальной заинтересованности рабочих в достижении выработки на уровне норм; б) выполнение и перевыполнение плановых заданий (в количестве деталей, узлов, нормочасов) отдельных рабочих-сдельщиков, занятых на работах, лимитирующих выполнение плана участка или цеха; в) выполнение и перевыполнение месячных или сменных нормированных заданий для рабочих-повременщиков основного и вспомогательного производства, занятых на работах с индивидуальными формами организации труда, где целесообразно усилить материальную заинтересованность рабочих в росте выработки; г) увеличение съема продукции с оборудования для рабочих-многостаночников.

В диссертации обосновывается необходимость изменения увязки премирования вспомогательных рабочих с выполне-

нием плана обслуживаемыми участками основного производства. В дальнейшем вспомогательные рабочие, результаты труда которых оказывают прямое и непосредственное влияние на выполнение производственного плана (наладчики оборудования, установщики штампов и др.), при невыполнении плана обслуживаемым участком, сменой лишаются премии полностью. При наличии косвенной зависимости (например, для слесарей и электромонтеров, занятых ремонтом и обслуживанием оборудования) размеры премий за предусмотренные показатели могут быть сокращены до 50%. Если вспомогательные рабочие не оказывают влияния на выполнение производственного плана (уборщики помещений, кладовщики, учетчики и др.), лишение или сокращение премий может производиться только в порядке депремирования за производственные упущения.

2. Усиление материального стимулирования качественных показателей производства. Это вызывается, во-первых, возрастанием, в связи с развитием техники и совершенствованием производства, удельного веса материальных затрат в себестоимости продукции, повышением роли снижения себестоимости продукции в темпах социалистических накоплений, необходимых для создания материально-технической базы коммунизма. В предстоящие 20 лет почти $\frac{3}{4}$ всей суммы капитальных вложений в народное хозяйство будет произведено за счет экономии от снижения себестоимости продукции. Во-вторых, необоснованно слабым стимулированием рабочих за улучшение качественных показателей и целесообразностью усиления связи между премированием рабочих и инженерно-технических работников и служащих.

Анализ показывает, что усилить материальную заинтересованность рабочих в улучшении качественных показателей можно путем учета этих показателей при начислении премий за количественные результаты труда или введением параллельного (наряду с премированием за количественные показатели) или самостоятельного премирования за улучшение качественных показателей.

Расширение круга целесообразных количественных показателей предоставляет предприятиям широкие возможности для одновременного усиления материальной заинтересованности рабочих в улучшении качественных показателей. Это может быть достигнуто, как показывает опыт предприятий, при помощи установления дифференцированных размеров премий за количественные показатели (выполнение и перевыполнение планов, заданий, норм выработки и др.) в зависи-

мости от уровня достижения качественных или посредством начисления премии за количественные показатели только при условии достижения качественных. Так начисление премий за выполнение и перевыполнение плана рабочим термического цеха Минского тракторного завода и рабочим завода «Урал-кабель» за перевыполнение норм выработки только при отсутствии брака по вине рабочего способствовало снижению потерь от брака.

Опыт ряда предприятий свидетельствует о том, что параллельное или самостоятельное премирование за улучшение качественных показателей целесообразно для отдельных рабочих, оказывающих непосредственное влияние на получение экономии материальных ценностей. Премирование может вводиться: за снижение расхода сырья, материалов и других материальных ценностей против установленных норм; снижение брака и повышение качества продукции; увеличение стойкости дорогостоящих инструментов, штампов и приспособлений, сбор тары, отработанных масел и обтирочных материалов и др.

Премирование в порядке опыта рабочих Волгоградского тракторного завода за снижение расхода сырья и материалов способствовало получению экономии за один год применения премирования в сумме 134 тыс. руб. При этом размер выплаченной рабочим премии составил 12,7 тыс. руб. или 9% от полученной экономии.

Премирование за снижение брака успешно применялось на московском заводе «Станколит» и Ярославском моторном заводе для рабочих ведущих профессий литейного производства: сборщиков форм, формовщиков, стерженщиков, плавильщиков и др. На Московском тормозном заводе успешно применяется премирование рабочих за повышение стойкости штампов и улучшение их эксплуатационных свойств.

Значительный экономический эффект получают предприятия при премировании рабочих за сбор тары, отработанных масел и обтирочных материалов, а между тем разрешение на введение этого премирования было необоснованно аннулировано при внедрении новых условий оплаты труда. Так, Уральский завод тяжелого машиностроения производит сбор и регенерацию использованных обтирочных материалов, что позволяет значительно сократить их закупки и получить экономию около 1 млн. руб. в год.

Исследование показывает, что распространению премирования рабочих за экономию материальных ценностей препятствует отсутствие на многих предприятиях детальных норм

расхода сырья и материалов и учета расхода. Например, выбивщики опок Ярославского моторного завода премируются за сбор и сдачу для повторного использования каркасной проволоки, наладчики дизельного и агрегатного цехов, занятые шевингованием шестерен — за экономное расходование шеверов. Рабочие харьковского завода «Серп и молот», занятые на таких же работах, премированием не охвачены из-за отсутствия нормирования и учета расхода материалов.

Рост технической вооруженности труда и улучшение оснащения производства контрольно-измерительными приборами расширяют возможности нормирования и учета расхода материальных ценностей. Это позволяет предприятиям усилить разработку детальных норм расхода сырья и материалов и использовать премирование рабочих за экономию материальных ценностей для дальнейшего снижения себестоимости продукции.

3. Более широкая дифференциация размеров премирования. Переход к большей дифференциации размеров премий означает усиление учета в размерах премирования достигнутых результатов труда. Это вызывается главным образом необходимостью более тесной увязки систем премирования рабочих с особенностями организации труда и производства на участках при всем их многообразии.

Исследование показывает, что размеры премий целесообразно дифференцировать в зависимости от значения участка производства или группы рабочих в производственном процессе, числа показателей премирования, трудностей их выполнения, характера взаимоувязки показателей и условий премирования, фактического влияния отдельных рабочих или групп на конечные результаты производства (при премировании по коллективным показателям работы).

Переход к большей дифференциации размеров премирования не должен сопровождаться нарушением единства в размерах премий рабочих, достигших одинаковых результатов и занятых в аналогичных организационно-технических условиях. С этой целью необходимо, по нашему мнению, разработать для рабочих ведущих профессий и рабочих отдельных производств и участков Типовые шкалы премирования, которые позволили бы обеспечить примерно равные возможности на получение премий.

Расчетная оценка предложений показывает, что их введение может быть осуществлено, как правило, в пределах планируемых предприятиям средств главным образом за счет замены неэффективных систем премирования более эффек-

тивными и упорядочения размеров премий. Для того чтобы введение систем премирования не приводило к необоснованным перерасходам или экономии фонда заработной платы рабочих по цехам и участкам, необходимо: перераспределить фонд заработной платы по цехам с учетом удельного веса премируемых рабочих, применяемых показателей и размеров премирования; упорядочить планирование сумм премий за выполнение и перевыполнение показателей премирования; установить дифференцированные по цехам коэффициенты корректирования фонда заработной платы рабочих на перевыполнение плана в зависимости от удельного веса рабочих, премируемых за перевыполнение плана, размеров премий, возможностей цеха в перевыполнении плана.

4. Предоставление предприятиям больших прав в разработке и применении систем премирования рабочих. Это вызывается необходимостью сделать системы премирования более гибким инструментом в деле усиления материальной заинтересованности рабочих в результатах производства. Как показывает исследование, этого можно добиться, если предприятия будут обладать широкими правами в выборе участков, где можно вводить премирование, определении круга премируемых рабочих, выборе показателей, условий и размеров премирования.

Расширение прав предприятий в разработке и применении систем премирования рабочих не должно сопровождаться ослаблением единства в премировании рабочих, занятых в аналогичных условиях организации труда и производства. С этой целью целесообразно, по нашему мнению, в помощь предприятиям разработать методические указания, в которых должны быть изложены основные условия разработки и применения эффективных систем премирования рабочих ведущих и распространенных профессий.

Важное место в совершенствовании премирования рабочих должно принадлежать экспериментальной проверке новых систем премирования рабочих или отдельных элементов этих систем. Поэтому целесообразно, на наш взгляд, предоставить право руководителям отдельных предприятий вводить временно в порядке опыта и в пределах фонда заработной платы предприятия системы премирования, отличные от Типового положения. Отсутствие предварительной проверки новых систем премирования ограничивает возможности дальнейшего их совершенствования.

Обобщение практики премирования рабочих машиностроения свидетельствует о том, что важнейшим условием повыше-

ния эффективности систем премирования рабочих является дальнейшее улучшение организации труда и производства в цехах и на участках. Системы премирования эффективнее, при прочих равных условиях, в тех цехах и участках, где более высокая организация труда, четкое производственное и экономическое планирование, обоснованный учет выработки и правильная организация заработной платы, где меньше или полностью отсутствуют простои рабочих из-за несвоевременного обеспечения рабочих мест заготовками, полуфабрикатами, инструментом.

Введение премирования рабочих не означает, как это иногда понимают отдельные руководители цехов и участков, ослабления работы по улучшению организации производства и труда. Премирование помогает выявить недостатки в организации труда и производства. Их ликвидация позволит улучшить показатели производственной деятельности.

В настоящее время, как показывает анализ, повышению стимулирующей роли премирования препятствует отсутствие в целом ряде случаев обоснованного учета показателей работы, особенно рабочих вспомогательного производства. В этой связи улучшение учета результатов труда рабочих является обязательным условием дальнейшего совершенствования систем премирования.

Внедрение настоящих предложений в целях повышения стимулирующей роли премирования будет способствовать усилению материальной заинтересованности трудящихся в результатах производства и на этой основе развитию социалистической экономики и успешному построению материально-технической базы коммунизма.

* *
*

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах диссертанта:

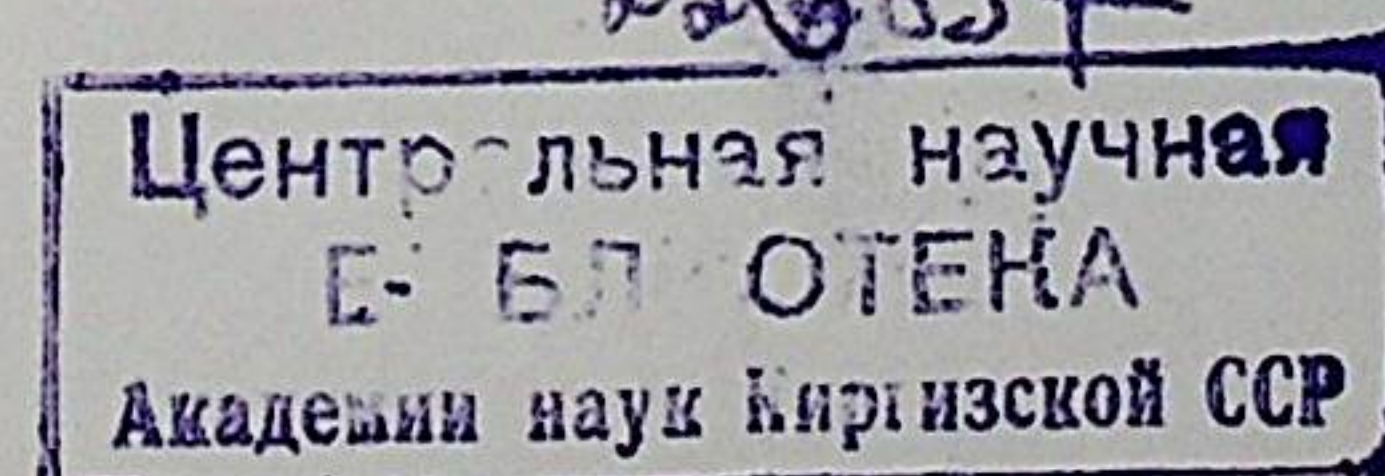
Премирование рабочих в машиностроении. «Социалистический труд», 1962, № 4.

Практика применения систем премирования рабочих машиностроения. «Труд и заработная плата», 1962, № 4.

Совершенствование систем оплаты труда и премирования. В соавторстве с С. И. Шкурко. «Социалистический труд», 1962, № 9.

Изменения в формах и системах заработной платы рабочих в связи с внедрением новых тарифных условий. «Труд и заработная плата», 1959, № 6.

Применение сдельной оплаты труда в механообрабатывающих цехах машиностроения. В сб.: «Вопросы труда», вып. II. М., 1959.



Из практики премирования рабочих на химических предприятиях.
«Социалистический труд», 1961, № 9.
Совершенствование заработной платы на цементных заводах. В сб.:
«Совершенствование организации заработной платы». Экономиздат, М.,
1961.

Из опыта упорядочения нормирования труда на машиностроительных
заводах. «Труд и заработная плата», 1959, № 9.

Сдано в набор 9/І 1963 г. Подписано к печати 21/І 1963 г.
Л-57047 Формат 60×90¹/₁₆ Печ. л. 1,25 Зак. 34 Тираж 200

Типография Изд-ва МГУ (филиал). Москва, проспект Маркса, 20