

ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА

В настоящее время на предприятиях почти нет коллективов, образованных на основе только какого-либо одного из перечисленных в статье классификационных признаков. Всего существует более 50 видов различных трудовых коллективов. Всестороннее изучение организационных факторов и максимально возможное целенаправленное устранение имеющейся организационной неопределенности и разобщенности составляют одно из важнейших условий успешного внедрения коллективной организации труда и более полной реализации ее преимуществ.

Организация, характер, содержание труда и взаимодействие между работниками предприятий различных форм собственности, определяется специальными нормативными документами, в которых содержится описание видов работ, норм затрат труда в соответствии технологическими и трудовыми процессами конкретного производства.

Организационно-технологическая сторона управления трудовой деятельностью заключается в определенной системе взаимодействия работников со средствами производства — предметами и средствами труда. Такое взаимодействие зависит:

во-первых, от технологии и техники производства (деятельности), которые определяют техническую вооруженность труда, степень его механизации и автоматизации, совершенство технологических процессов;

во-вторых, от таких вопросов организации труда, как организация рабочих мест, режимы труда и отдыха, подготовка и повышение квалификации работников, применение рациональных приемов и методов труда;

в третьих, от форм организации труда — индивидуальной или коллективной, от принятого на предприятии уровня разделения и кооперации труда;

в четвертых, от состава и численности персонала;

в пятых, от организационно-правовой формы предприятия.

Коллективный труд позволяет максимально использовать потенциал технических средств и все другие факторы повышения производительности труда.

Преимущества коллективной формы организации труда проявляются лишь тогда, когда ее внедрение осуществляется одновременно с совершенствованием и сочетанием всех важнейших составляющих активизации человеческого фактора. Это создает объективные условия осуществления качественных сдвигов в производственных отношениях, определяет действенность нового экономического механизма, повышает требовательность к трудовому коллективу и к каждому его работнику, всесторонне стимулирует производственную активность.

Развитие многих отраслей народного хозяйства в условиях рынка показало, что развитие коллективных форм труда принципиально может быть представлено в двух аспектах.

1. Во-первых, как экстенсивное ее распространение с заменой других форм.

2. Во-вторых, как интенсивное развитие внутренне присущих коллективному труду свойств и качественных особенностей, постепенный переход коллективной организации от простейших начальных форм к более развитым, в полной мере обладающим специфическими для нее чертами.

Следовательно, развитие коллективной организации труда — это есть ее возникновение и постепенное распространение при одновременном совершенствовании. В этом процессе особо важное значение имеют:

- охват работников коллективной организацией труда по сравнению с индивидуальной, формы и уровень развития специфических свойств коллективного труда;
- экономическая и социальная эффективность;
- ориентированность на коллективную форму организации производства и управления;
- восприятие коллективной организации труда различными категориями работников.

При всей важности внешних факторов развития коллективной формы организации и стимулирования труда, особого внимания заслуживают факторы, внутренне присущие коллективной форме организации труда. Такие факторы относятся к технико-организационным условиям, что и отражается в классификации коллективов на специализированные, комплексные, сменные, сквозные и т.п. При всей необходимости подобной классификации возможности ее очень ограничены: они не раскрывают социально-экономической сущности коллектива как особой формы организации труда. Трудовой коллектив может пройти в своем развитии целый ряд стадий переходов от более низкого к более высокому (развитому) типу коллективных отношений. При этом должны происходить следующие изменения:

- превращение номинальной трудовой группы в реальный коллектив, в котором более полно совпадают интересы группы и личности при определяющей роли общественных интересов;
- формирование характера внутригрупповых отношений (сотрудничество и взаимопомощь, ответственность каждого перед коллективом и коллектива за каждого работника);
- обеспечение каждому работнику возможностей для полного раскрытия его индивидуальных и творческих возможностей;
- создание условий для участия каждого работника и коллектива в целом в управлении производством через развитие органов коллективного самоуправления;
- достижение устойчивых высоких показателей производственной деятельности.

Каждый из названных элементов играет определенную роль в улучшении коллективного труда, повышении уровня социальной зрелости коллектива.

В настоящее время можно выделить три основных уровня развития первичных трудовых коллективов:

Первый уровень — начальный, характерен для периода становления коллектива. Социальная общественность в коллективах только начинает зарождаться и строиться на основе межличностных неформальных отношений. Коллективы этого типа имеют, как правило, скромные экономические результаты.

Второй уровень — сформирован социально устойчивым, зрелым коллективом. Для подобных коллективов характерны развитые коллективистские отношения и заметен рост экономических и социальных показателей. Для них типичны применения укрупненных планово-учетных единиц, комплексных расценок.

Третий уровень — достижение высшей социально-экономической зрелости. Подобные коллективы достигают максимальной эффективности работы, члены их проявляют высокую социальную активность в различных сферах, строят межличностные отношения в соответствии с требованиями и условиями функционирования предприятия. В таких коллективах более заметно постоянное содружество с инженерами и специалистами. Отсюда — устойчивые экономические и социальные результаты. Повышение уровня социально-экономической зрелости в сочетании с прогрессивными изменениями в организации производства — основа их успешной деятельности.

Исследования авторов, проводившиеся в последние годы, позволяют выделить шесть принципов основных видов взаимосвязанности и взаимозависимости членов *первичного трудового коллектива, составляющих объективную основу его сплочения*:

— *пространственно-временная взаимосвязанность* между работниками обусловлена единым местом и временем их работы. Обеспечивает постоянный контакт между отдельной личностью и коллективом, способствует развитию сплоченности и взаимной ответственности;

— *функциональная взаимозависимость* определяется самим процессом трудовой деятельности, спецификой разделения и кооперации труда. Предполагает деловое общение и взаимодействие людей в ходе работы, что составляет основу формирования многих социально-психологических характеристик коллектива. Именно эта закономерность учтена в коллективной форме организации труда, обеспечивающая высокую функциональную взаимосвязанность членов коллектива;

— *материальная взаимосвязанность* проявляется в том, что заработная плата каждого работника ставится в зависимость от результатов не только его собственного труда, но и от работы всех других членов коллектива. Наличие такой взаимозависимости вполне обоснованно, когда члены коллектива связаны друг с другом функционально, и общий заработок зависит реально от их успешного взаимодействия. В зависимости от этого хорошая или плохая работа отдельного члена коллектива сказывается на зарплате всех остальных.

— *информационная взаимосвязанность* коллектива возникает при поступлении в него разнообразной информации, которая становится поводом для активного совместного обсуждения. При этом складываются общие оценки, суждения, формируется общественное мнение. Однако, коллективная организация труда пока не содержит таких элементов, которые прямо были бы направлены на повышение информационной взаимозависимости коллектива, хотя развитие самоуправления в какой то мере способствует решению этой задачи.

— *организационная взаимосвязанность* проявляется в том, что само по себе включение работников в определенную организационную структуру производства с четко определенными функциями, принадлежность к коллективу как к социальной ячейке производства могут психологически объединить членов коллектива, развить чувство ответственности за его функционирование. Всестороннее изучение организационных факторов и максимально возможное целенаправленное устранение имеющейся организационной неопределенности и разобщенности составляют одно из важнейших условий успешного внедрения коллективной организации труда и более полной реализации ее преимуществ.

— *управленческая взаимосвязанность* возникает при включении членов первичного коллектива в совместную управленческую деятельность. Коллективное обсуждение и решение вопросов, касающихся деятельности коллектива, осуществление социального контроля формируют чувство хозяина производства, укрепляют отношения взаимной ответственности, повышают социальную активность работников.

В зависимости от производственных условий существуют общие и основные предпосылки для создания трудовых коллективов. В зависимости от признака, по которому осуществлена классификация, коллективы могут подразделяться на различные группы.

По характеру выполняемых работ:

— *специализированные* — объединяющие работников одной профессии или родственных профессий, специальностей, обладающих одинаковой или различной квали-

фикацией и выполняющих технологически однородные работы. Такие коллективы эффективно используются на участках, где объем работы требует совместных действий группы людей, а задание состоит из однородных работ;

— *комплексные* — объединяющие работников различных профессий или специальностей, выполнявших разнородные основные или вспомогательные взаимосвязанные трудовые операции (процессы) по производству определенного вида продукции, осуществлению работы или оказанию услуг. Такие коллективы создаются для обслуживания различных машин и механизмов, эффективно выполняющих технологически разнородные операции, при взаимосогласованных действиях работников различных профессий.

По организационно-технологическим условиям:

— *технологические* — формируются при завершенном технологическом цикле или его какой-либо фазы, когда рабочие места связаны единым технологическим процессом;

— *предметные* — охватывающие рабочие места и исполнителей, совместно обеспечивающих производство определенной продукции или ее завершенной части.

По степени внутри коллективного разделения труда:

— *с постоянным разделением труда* — когда каждый работник постоянно выполняет одну функционально, профессионально и квалификационно-обособленную работу (или круг функций), часть общего комплекса работ, включенных в бригадное задание;

— *с частичным разделением труда* — когда наряду с выполнением точно установленных отдельных операций, работники выполняют в случае необходимости операции взаимосвязанных специальностей;

— *без разделения труда* — когда каждый работник может выполнять все операции, включенные в задание.

По функциональной специализации работников:

— *однофункциональные* — включающие работников, выполняющих одинаковые или однородные функции;

— *многофункциональные* — составляемые из работников, выполняющих в производственном процессе различные функции.

От места выполнения производственного задания:

— *стационарные* — где все члены коллектива работают на постоянной рабочей площадке (цех, участок и т.п.);

— *подвижные* — когда в ходе выполнения производственного задания коллектив целиком или частично меняет свое рабочее место довольно часто (ремонтно-строительные и т.п.).

По внутренней структуре:

— *однозвенные* — если в коллективе отсутствуют другие звенья;

— *многозвенные* — когда в связи с производственной необходимостью и для лучшей организации работы в структуре коллектива обособляются отдельные звенья.

По степени стабильности:

— *постоянные* — создаются для реализации продолжительной производственной программы;

— *временные* — организуются для выполнения сезонных или разовых работ.

В настоящее время на предприятиях почти нет коллективов, образованных на основе только какого-либо одного из перечисленных классификационных признаков. Всего существует более 50 видов различных трудовых коллективов.

Названное разнообразие трудовых коллективов вытекает из условий трудового договора, где определяются важнейшие параметры бригады: степень экономической

самостоятельности, система оплаты труда и порядок распределения коллективного заработка (рис. 1).

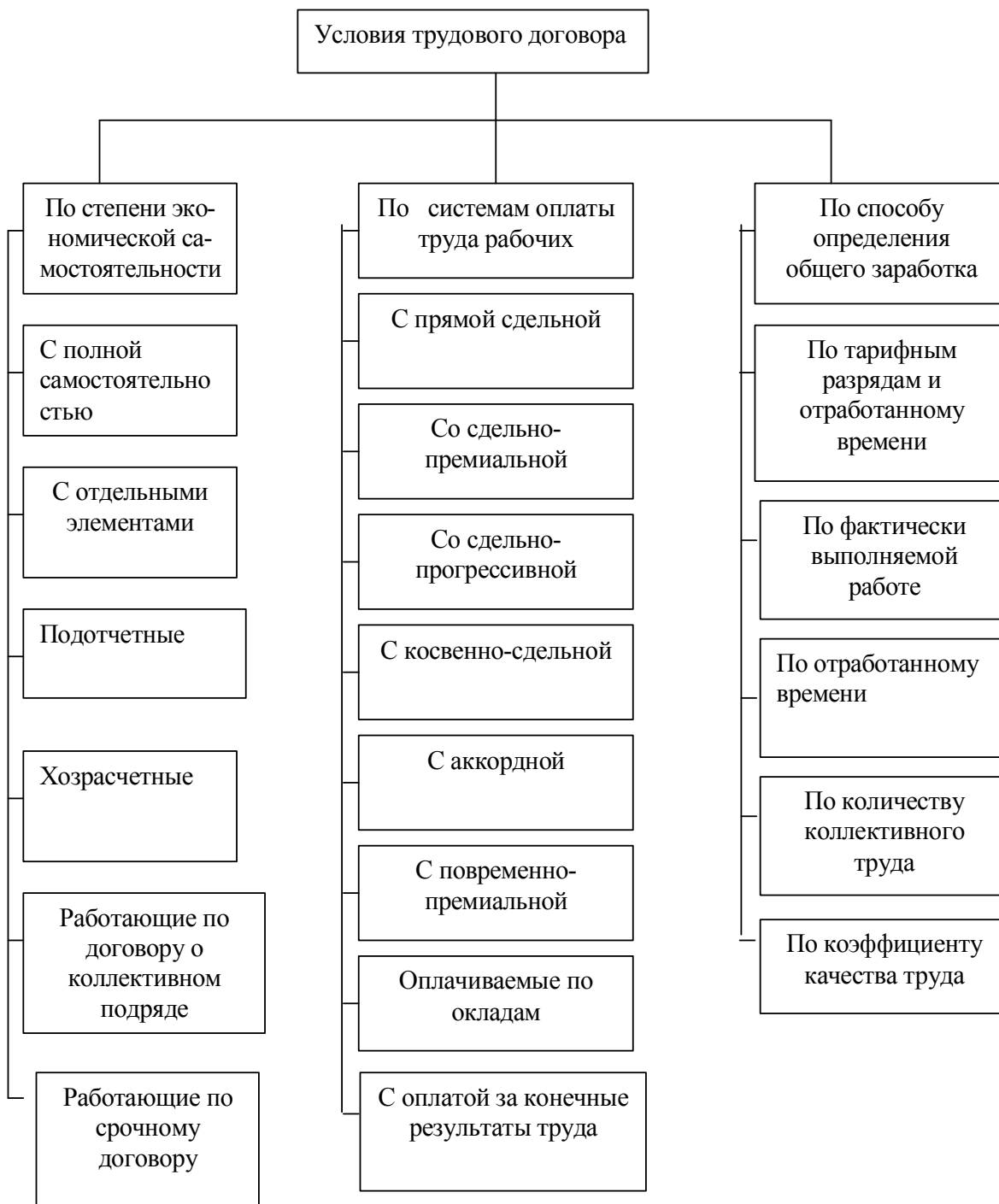


Рис. 1. Классификация трудовых коллективов по условиям трудового договора

Библиографический список

1. Бреев Б. Оценка использования трудовых ресурсов // Вопросы экономики. 1986. № 4.
2. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996.
3. Давыдов А.В. Теоретические и методологические основы организации заработной платы на железнодорожном транспорте. Новосибирск: Изд-во СГУПС (НИИЖТ), 2000. 263 с.