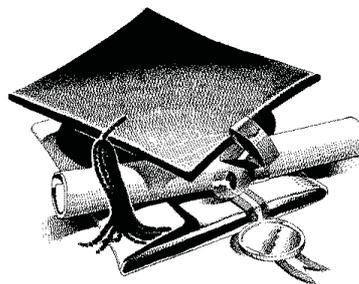


КОНСПЕКТ ПЕДАГОГА



П.В. ЛЕЩИЛОВСКИЙ, М.П. ЛЕЩИЛОВСКАЯ

РАЗВИТИЕ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Изменения количественного и качественного содержания любой производственной системы вызваны, как правило, действием ее нескольких составляющих. Внедрение научно-технических достижений, совершенствование организации и стимулирование труда, рационализация производства и управления, повышение уровня планирования, улучшение режимов труда и отдыха, решение социальных вопросов — вот далеко не полный перечень факторов, способствующих росту эффективности производства. Не вызывает сомнений, что показатели результативности производства выступают в роли интегрированных показателей.

Известно, что система управления агропромышленным производством на протяжении всего периода претерпевала постоянные изменения, непрерывно совершенствовалась. Эти изменения осуществлялись одновременно с поиском рациональных форм организации производства и труда. Основные направления практического и научного поиска состояли в том, чтобы увязать интересы товаропроизводителей с конечными результатами труда. К тому же труд крестьян был малопродуктивным, его коллективные принципы их не привлекали. В первые годы коллективизации крестьяне пытались работать индивидуально, на традиционной основе. Однако в период сезонных работ возникали первые объединения крестьян, получившие название «бригада», но они носили временный характер и были ориентированы на разовые работы, ограниченные рамками сезона. Эти первые хозяйственные структуры, хотя и были значительным шагом в направлении формирования социалистической формы организации труда, имели ряд существенных недостатков, делавших их малоэффективными. Следует указать на отсутствие связи между трудом людей и конечными результатами производства, так как оплата труда в них строилась на сделных принципах. Для работников таких бригад важным было выполнить определенный объем работ, не задумываясь об их качестве и последующих технологических процессах и операциях. Средства производства в этих коллективах не закреплялись за конкретными исполнителями, были обез-

Петр Викентьевич ЛЕЩИЛОВСКИЙ, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления АПК Белорусского государственного экономического университета;

Марина Петровна ЛЕЩИЛОВСКАЯ, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории Белорусского государственного экономического университета.

личены, а потому часто выходили из строя или вообще исчезали. В таких условиях нельзя было и объективно определить трудовой вклад отдельного члена коллектива, что не порождало трудового энтузиазма. Негативные явления, наблюдаемые в сезонных бригадах, стали выступать мощным тормозом роста производительности труда и обусловили скорый отход от них в пользу постоянных подразделений, бригад [1, 59—62; 2].

Руководителям хозяйств было более удобно закрепить за постоянной бригадой определенный участок земли, имеющийся сельскохозяйственный инвентарь и поручить ей выполнять все полевые работы от посева до уборки. При такой организации труда, естественно, возростала ответственность людей за конечные результаты труда. Однако многие недостатки, имевшие место в созданных коллективах, может быть, не так отчетливо, но проявлялись в первых постоянных бригадах, получивших название «полеводческие». Это явилось серьезной вехой в построении новой системы организации производства и труда. Аналогов таких структур в мировой аграрной практике еще не было, так как применялась практика массового отхода от индивидуального труда в пользу коллективного. Сейчас на эти вопросы можно смотреть по-разному, но тогда это было большое завоевание, равно как и проведенная накануне коллективизация отрасли. С тех пор бригадные формы организации труда прошли большой путь, связанный со специализацией и концентрацией производства, совершенствованием техники и технологий, другими достижениями научно-технического прогресса. Исключительную роль в развитии организации труда сыграло оснащение отрасли техническими средствами: тракторами, высевающими агрегатами, молотильными устройствами и другой техникой.

Наряду с совершенствованием форм использования труда в совместных сельскохозяйственных предприятиях постоянно ищались более эффективные формы их обслуживания. Это обусловило появление такой организации обслуживания коллективных производителей, как создание машинно-тракторных станций (МТС). Их появление означало принципиально новый этап в развитии производительных сил села и на каком-то этапе подтверждались взятые на вооружение формы и методы организации сельскохозяйственного производства. Сами МТС также претерпевали известные организационно-управленческие изменения. Формируемые в них тракторные бригады вначале обслуживали несколько хозяйств, по мере укрупнения сельскохозяйственных предприятий они работали по принципу «одна бригада — один колхоз». Углубление концентрации производства продиктовало необходимость обслуживания одной тракторной бригадой только одну полеводческую.

Дальнейший значительный рост машинно-тракторного парка, увеличение управленческого персонала в хозяйствах, особенно инженерно-технического, отрыв механизаторов от конечных результатов работы сельских тружеников, громоздкость тракторных бригад порождали у руководителей хозяйств желание работать самостоятельно и все сельскохозяйственные работы выполнять своими силами. Созрела идея реорганизации МТС и передачи всех технических средств предприятиям. Это был крупный реформаторский шаг в сторону повышения ответственности всех кадров села за результаты работы. Трактористы-машинисты в течение года выполняли механизированные работы и от них самих зависел уровень их материального достатка. В это время стали зарождаться первые тракторно-полеводческие бригады, объединившие людей и землю. Такая форма организации труда и управления производством была значительным шагом вперед по сравнению с предшествующими формами, обеспечила значительное повышение производительности труда и способствовала появлению и развитию у крестьян чувства хозяина. Одновременно шел процесс увеличения доли механизированных работ и снижения ручного труда. Заметно сократилось

количество полеводческих бригад, а тракторно-полеводческие подразделения, по существу, стали превращаться в механизированные. Суть механизированных бригад заключалась в том, что они собственными силами с помощью технических средств выполняли все сельскохозяйственные работы в течение года. Это были довольно громоздкие коллективы, внутри которых наблюдалась специализация работников, но вместе с тем все члены бригады работали на общий результат, что не устраняло главный недостаток прежней организации труда — обезличку. В связи с этим из состава механизированных бригад стали выделяться мелкие структуры — звенья по возделыванию отдельных культур. Формирование междзвеньев явилось, с одной стороны, следствием технологического разделения труда, с другой — означало радикальное совершенствование внутрихозяйственной организации труда. Функционирование таких коллективов было достаточно эффективными, так как обеспечивалась высокая технологическая и трудовая дисциплина, а главное — прямая связь результатов труда и материального достатка людей. Именно в специализированных звеньях была достигнута самая высокая урожайность многих сельскохозяйственных культур [3, 36—45].

К 70-м гг. XX в. механизированные звенья по выращиванию трудоемких технических и пропашных культур в хозяйствах республики стали преобладающими. Однако в это же время отношение к таким внутрибригадным (в некоторых случаях и общехозяйственным) подразделениям резко изменилось. Это стало особенно заметно после того, как большинство хозяйственных руководителей и специалистов на деле ощутили преимущество и эффективность крупногруппового использования техники.

Ученые и практические работники стали высказывать мнение: рамки механизированных звеньев тесны для применения поточно-групповых методов работы на основе использования мощных современных технических средств, что отрицательно сказывается не только на использовании машинно-тракторного парка, но и на сроках проведения сельскохозяйственных работ.

Иногда хозяйства отказывались от механизированных звеньев конечной продукции. Эту форму признали неэффективной, устаревшей, не соответствующей новому этапу научно-технического прогресса. От нее отказались в первую очередь там, где постоянные звенья создавались формально, для отчетности, без увязки оплаты труда с конечным результатом.

Однако следует отметить, что в ряде передовых хозяйств республики специализированные звенья продолжали успешно работать. Многие руководители увидели оптимальное решение в соединении положительных качеств специализированных звеньев с бригадной организацией труда. Некоторые междзвенья рассредоточивали технические средства, что повлияло на эффективность использования машинно-тракторного парка. Возникла тенденция концентрации техники, ее централизованного базирования и крупногруппового использования. Многие руководители хозяйств в своей деятельности стали отдавать предпочтение поточно-групповым методам работы в ущерб узкоспециализированным звеньям. Тем не менее более опытные практические работники, которые на основе звеньевой формы работы достигли положительных результатов, стали на путь соединения преимуществ бригадной и звеньевой форм организации труда.

Создание в рамках механизированных бригад специализированных звеньев не было возвратом к прошлому, поскольку принципы их формирования, размеры и выполняемые функции претерпели определенные изменения. Как известно, механизированные звенья, функционирующие вне бригады, выполняли весь объем технологических операций по возделыванию закрепленной культуры от посева до уборки, звенья же в составе механизированной бригады своими силами выполняли работы лишь в межпи-

ковые периоды. В напряженное время при необходимости им оказывала помощь вся бригада, поскольку была заинтересована в общих конечных результатах труда.

Позже предпочтение было отдано временным технологическим подразделениям по выполнению определенного вида сельскохозяйственных работ. Временные подразделения, сформированные на период работ, в ряде хозяйств стали представлять суть организованной структуры, основной формой организации труда. Такая форма организации труда, базирующаяся на достаточно высокой концентрации технических средств, хотя и способствовала некоторому улучшению использования техники, в целом оказалась неэффективной, так как ставка делалась на временные, по существу, оторванные от земли трудовые коллективы. Следует отметить, что во временных коллективах не обеспечивалась связь механизаторов с землей, конечными результатами, упразднялось участие непосредственных товаропроизводителей в управлении производством, игнорировалось воспитание у крестьян чувства хозяина земли и производства [4].

Рациональная организация труда в условиях интенсификации сельскохозяйственного производства предполагает соблюдение количественных и качественных пропорций между важнейшими элементами производства: техникой, технологией и рабочей силой, гармоничностью и упорядоченностью организационных и экономических связей между ними. Организация труда должна соответствовать достигнутому уровню развития производительных сил, выступать мощнейшим ускорителем подъема экономики хозяйства. Изменения, связанные с развитием производительных сил, представляют собой определенные сдвиги в целом в производственных отношениях, что проявляется в многообразии форм кооперации труда [5].

Последовательное развитие организационных форм использования труда в сельском хозяйстве республики в доперестроечное время явилось базой для формирования арендных коллективов в условиях демократизации всей общественной жизни. Арендные коллективы на основе новых экономических отношений соединили коллективный подряд и коммерческий расчет.

Они прошли достаточную производительную проверку и показали, что коллективные формы организации и стимулирования труда в первичных трудовых коллективах объективно способствуют развитию самоуправления. Личный экономический интерес каждого исполнителя ставится в зависимость от эффективности управления производством, проявления истинных прав хозяина производственного объекта.

Дальнейшее развитие организации труда в современных условиях предполагало обязательность расширения оперативного управления производством, развитие самоуправления, предоставление коллективам полной производственной самостоятельности. При этом очень важны были условия для применения прогрессивных форм распределительных отношений на основе учета конечного результата, сочетания исполнительных и управленческих функций в лице одного работника. Следует обратить внимание на тенденцию уменьшения размеров трудовых коллективов, возросшую трудовую активность членов подразделений, усиление воздействия различных форм стимулирования труда по конечному результату.

Проектируя организационно-производственные структуры, нельзя не учитывать недостатки ранее применяемых форм и максимально использовать то положительное, что в них имелось. Многообразие производственных условий не позволяет, как этого хотят некоторые управленческие работники, ограничиться каким-то одним идеальным, образцовым вариантом организации производства и труда. Формирование организационных структур зависит от множества субъективных условий.

Заметным организационно-управленческим явлением стали коллективы интенсивного труда, формируемые на основе арендных отношений или на принципах купли-продажи. В них особое внимание уделялось оптимизации численности работников, так как в небольших подразделениях более полно реализуется каждый работник, укрепляется чувство хозяина, что способствует росту производительности труда и снижению себестоимости продукции. При формировании коллективов высокопроизводительного труда строго учитывается фактор добровольности. В их составе могли быть только работники механизированного труда.

Важнейшая характерная черта коллективов высокопроизводительного труда — это реальная производственная самостоятельность и самоуправление, возросшая социально-экономическая ответственность перед хозяйством. Значительно шире стали их права в планировании производства продукции, организации работ, распределении заработка. Основой экономических отношений в коллективах высокопроизводительного труда стала аренда и принцип купли-продажи (хозяйство покупает произведенную продукцию по расчетным (договорным) ценам, а структурные подразделения приобретают материальные ресурсы) [6; 7].

Такая организация труда внесла серьезные изменения в отношения работников и специалистов хозяйств, так как функции текущего регулирования производства и управления технологическими процессами осуществлялись самими подразделениями. Отпадала необходимость в административной опеке со стороны специалистов, теперь от них требуется квалифицированная консультация, реальная помощь по вопросам производственной деятельности. Передача организационно-управленческих функций непосредственно в трудовые коллективы создала необходимые предпосылки для пересмотра наличного состава специалистов, особенно среднего звена, их значительного сокращения. Можно отметить, что функционирование коллективов интенсивного труда явилось базой для формирования новых производственных кооперативов в условиях реформирования сельскохозяйственного производства. Это, по существу, школа работы по-новому с учетом рыночных принципов хозяйствования, так как без заинтересованности в конечных результатах производственной деятельности крестьянин не использует все свои возможности в полной мере.

Литература

1. Аграрное земледелие: история возникновения, основные параметры // Аграрная экономика. — 2009. — № 10.
2. Экономические принципы развития и эффективного функционирования АПК Беларуси. — Минск: БелНИИАЭ, 2000.
3. Лещиловский, П.В. Методы оценки совокупного производственного потенциала сельскохозяйственных предприятий и использование их результатов в практической деятельности / П.В. Лещиловский, Т.В. Киян // Белорус. экон. журн. — 2008. — № 4.
4. Лещиловский, П.В. Оценка и эффективность использования совокупного производственного потенциала сельскохозяйственных предприятий республики / П.В. Лещиловский, А.В. Мозоль // Науч. тр. Белорус. гос. экон. ун-та. Юбил. сб. / В.Н. Шимов [и др.]; под ред. В.Н. Шимова. — Минск: БГЭУ, 2008.
5. Механизм рыночного развития агропромышленного комплекса Беларуси (научные основы). — Минск: БелНИИАЭ, 2000.
6. Экономика предприятий и отраслей АПК: учеб. / П.В. Лещиловский [и др.]; под ред. П.В. Лещиловского. — Минск: БГЭУ, 2007.
7. Прогноз социально-экономического развития агропромышленного комплекса Республики Беларусь до 2015 года. — Минск: БелНИИАЭ, 1999.

*Статья поступила
в редакцию 19.05.2010 г.*