

GIEORGIJ GAWRIŁOWICZ CHOCJANOWICZ *

ORGANIZACJA PRACY JAKO CZYNNIK WZROSTU WYDAJNOŚCI PRACY

Pomyślne urzeczywistnienie programu rozwoju ekonomicznego kraju, nakreślonego na XXIV Zjeździe KPZR jest istotnym krokiem na drodze budowy społeczeństwa komunistycznego, ostatecznego sukcesu, który W. Lenin nierozdzielnie związał z osiągnięciem najwyższego poziomu wydajności pracy.

Systematyczny wzrost wydajności pracy, to oszczędność ze społecznego punktu widzenia nie tylko pracy żywej ale również pracy uprzedmiotowionej na jednostkę produkcji, „Wzrost wydajności pracy — zauważył K. Marks — polega właśnie na tym, że zmniejsza się udział pracy żywej, natomiast wzrasta udział pracy uprzedmiotowionej, ale wzrasta tak, że praca łączna zawarta w towarze zmniejsza się [...]”¹. Biorąc za punkt wyjścia stanowisko K. Marksa należy stwierdzić, że wzrost wydajności pracy umożliwia większą produkcję dóbr materialnych najmniejszymi nakładami pracy.

Stały wzrost wydajności pracy prowadzi do powiększenia rozmiarów łącznego produktu społecznego, dochodu narodowego i stwarza obfitość dóbr materialnych, stanowi podstawowe źródło rozwoju socjalistycznej ekonomiki, co według słów W. Lenina jest „w ostatecznym wyniku rzecz najważniejsza dla zwycięstwa nowego ustroju społecznego”².

W przyjętych na XXIV Zjeździe KPZR dyrektywach pięcioletniego planu rozwoju gospodarki narodowej ZSRR na lata 1971 -1975 planuje się osiągnąć w wyniku wzrostu wydajności pracy przyrost produkcji przemysłowej o około 87 - 90% oraz 80 - 85% przyrost dochodu narodowego. W tym okresie płace robotników i pracowników umysłowych wzrosną nie mniej niż 20 - 22%, a pieniężne dochody pracowników kolchozów

* G. G. Chocjanowicz jest kierownikiem Katedry Ekonomiki i Naukowej Organizacji Pracy w Instytucie Gospodarki Narodowej w Odessie. Pełni również obowiązki dziekana Wydziału Ekonomiki Pracy tegoż Instytutu. Jest on inicjatorem zapoczątkowanej w 1968 r. organizacji praktyk studenckich pomiędzy Instytutem Gospodarki Narodowej w Odessie a Wyższą Szkołą Ekonomiczną w Poznaniu (W. Gabrusewicz).

¹ K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, wyd. 2, tom 25, część I, s. 286.

² W. Lenin, *Dzieła*, t. 29, s. 394.

oraz wynagrodzenia w naturze gospodarki uspołecznionej wzrosną średnio o 30 - 35%.

Systematyczny wzrost wydajności pracy staje się ogólnym prawem ekonomicznym, według którego koszty produkcji stopniowo maleją, praca żywa staje się natomiast coraz bardziej produktywna. Działanie prawa systematycznego wzrostu wydajności pracy określone jest panującymi w społeczeństwie stosunkami produkcji. W państwach kapitalistycznych, w których istnieje prywatna własność środków produkcji, prawo to według K. Marksa nie ma bezwzględного znaczenia. Anarchie w produkcji, kryzysy ekonomiczne oraz inne niszczycielskie siły właściwe gospodarce kapitalistycznej doprowadzają do tego, że prawo wzrostu wydajności pracy występuje jako trwale pogwałcana tendencja.

W odróżnieniu od gospodarki kapitalistycznej, gospodarka socjalistyczna, w której występuje społeczna własność środków produkcji, stwarza obiektywne warunki systematycznego wzrostu wydajności pracy. W. Lenin w pracach: *Podstawowe zadania władzy radzieckiej*, *Wielki początek* i innych uzasadnił możliwość osiągnięcia w warunkach społeczeństwa socjalistycznego najwyższej wydajności pracy. W tym upatrywał W. Lenin decydujące przesłanki zwycięstwa nad kapitalizmem, wskazując że „kapitalizm może być zwyciężony i będzie ostatecznie zwyciężony tym, że socjalizm stworzy nową, znacznie wyższą wydajność pracy³.

Za jeden z warunków osiągnięcia wzrostu wydajności pracy W. Lenin uważał nieprzerwane doskonalenie organizacji pracy. Podkreślał niejednokrotnie, że dla władzy radzieckiej polepszenie organizacji pracy w przedsiębiorstwach jest najgłówniejszym, gruntownym i palącym problemem życia całego społeczeństwa.

Gospodarka socjalistyczna prezentuje i wciela w życie wysoki poziom społecznej wydajności pracy, ponieważ eliminuje w społeczeństwie wyzysk człowieka przez człowieka, praca staje się wolna, co umożliwia jej organizację z uwzględnieniem najnowszych osiągnięć nauki i techniki. „Po raz pierwszy po stuleciach pracy dla obcych, podwładnej pracy dla eksploatatorów — pisał W. Lenin — pojawia się możliwość pracy dla siebie i przy tym pracy opartej na wszelkich zdobyczach najnowszej techniki i kultury”⁴.

Nieprzerwane doskonalenie organizacji pracy na podstawach naukowych jest obiektywnym wykładnikiem rozwoju produkcji socjalistycznej. Naukowa organizacja pracy (NOP) przewiduje wcielenie w życie najbardziej racjonalnego podziału pracy i kooperacji, wdrożenie przodujących metod pracy, ulepszenie organizacji stanowisk pracy oraz ich obsługi, wzrost kwalifikacji kadr pracowniczych, wzmocnienie bodźców moralnych w połączeniu z bodźcami materialnymi, doskonalenie normowania pracy,

³ Ibidem.

⁴ Ibidem, t. 26, s. 368.

polepszenie warunków pracy, wychowanie pracowników w duchu poszanowania pracy oraz uczynienie jej jedną z pierwszych życiowych potrzeb człowieka.

W okresie budowy społeczeństwa komunistycznego, kiedy mechanizacja i automatyzacja osiągnęła już wysoki poziom, zmieniają się funkcje pracy, ich charakter oraz treść procesów pracy. Przejawia się to w tym, że funkcje bezpośredniego oddziaływania człowieka na przedmiot pracy, systematycznie zastępowane są operacjami kontroli pracy maszyn i mechanizmów. Przy tym nieuchronnie zwiększa się udział pracy umysłowej w każdej operacji, a praca pojedynczych wykonawców coraz bardziej zastępowana jest pracą zespołową. W ten sposób, w warunkach rewolucji naukowo-technicznej NOP staje się nie tylko ważnym warunkiem wzrostu wydajności pracy pojedynczego człowieka, lecz także sposobem osiągnięcia ogólnej oszczędności, to jest wzrostu społecznej wydajności pracy. W związku z tym poważnie wzrastają zadania naukowej organizacji pracy, obejmujące konieczność realizacji wielu problemów ekonomicznych, socjalnych, technicznych, psychologicznych oraz innych, które wpływają na wzrost efektywności procesów produkcji.

Jak wskazują doświadczenia przedsiębiorstw przemysłowych Związku Radzieckiego, przodujących w rozwijaniu naukowej organizacji pracy, doskonaleniu podlegają także plany NOP, o czym świadczy wzrastający poziom ich efektywności ekonomicznej. Tak na przykład, jeżeli w 1966 r. w przemyśle Ukrainy efekty planowanych przedsięwzięć NOP wynosiły 27,9 mln rubli, to już w 1969 r. więcej niż 130 rubli, czyli wystąpił wzrost tej sumy o przeszło 4,6 razy. Z analizy wynika, że osiągnięty wzrost efektywności ekonomicznej jest rezultatem nie tylko ciągle rosnącego zasięgu prac z zakresu NOP w socjalistycznych przedsiębiorstwach przemysłowych, ale i w wyniku opracowania i wdrażania planów naukowej organizacji pracy w skali odcinka produkcyjnego (wydziału) oddziału i zakładu przemysłowego, w kompleksowym powiązaniu z doskonaleniem techniki, technologii, organizacji produkcji i kierownictwa.

Takie ukierunkowanie rozwoju socjalistycznej organizacji pracy upoważnia do stwierdzenia, że chociaż podstawowym zadaniem naukowej organizacji pracy jest racjonalizacja procesów pracy, tym niemniej NOP jest ważnym czynnikiem sprzyjającym wzrostowi społecznej wydajności pracy. Twierdzenie to oparte jest na tej podstawie, że NOP umożliwia przede wszystkim wzrost wydajności pracy żywej w wyniku polepszenia ekstensywnego i intensywnego wykorzystania czasu pracy oraz warunków pracy. Jednocześnie osiągnięte rezultaty bezpośrednio oddziałują na oszczędność pracy społecznej, co przejawia się w zmniejszaniu ogólnej wielkości pracy w jednostce produktu. NOP stwarza także, możliwość osiągnięcia oszczędności pracy w przyszłości, drogą realizacji produkcji o wysokim poziomie jakości.

Wysokie tempo rozwoju rewolucji naukowo-technicznej w ZSRR wy-

łania konieczność kompleksowego doskonalenia zorganizowanych form pracy, wśród których szczególnie duży wpływ na wzrost wydajności pracy ma podział i kooperacja pracy. Dalsze doskonalenia jednostkowego podziału pracy w procesie produkcyjnym otwiera szerokie perspektywy dla rozwoju specjalizacji, co tym samym przejawia się do ciągłego doskonalenia przez robotników metod realizacji operacji pracy.

Jak wskazują jednak doświadczenia, dalszy rozwój specjalizacji procesów pracy nie sprowadza się do drobnostkowego i bezgranicznego dzielenia pracy, ponieważ jak zauważył K. Marks „nieprzerwana monotoność pracy osłabia natężenie uwagi i energii życiowej człowieka, także pozbawia pracownika odpoczynku i pobudliwości, które są jedynym czynnikiem urozmaicenia pracy”⁵.

W realizacji problemów dalszego doskonalenia jednostkowego podziału pracy nadzwyczaj ważne znaczenie przy opracowaniu i wdrożeniu NOP zyskuje rozszerzenie zakresu pracy. Konkretnie warianty poszerzenia zakresu pracy w przedsiębiorstwach są bardzo różnorodne i określane są przede wszystkim gałęziowymi właściwościami produkcji. Ponadto wspólny rozwój przedsiębiorstw — nieprzerwany wzrost technicznego uzbrojenia pracy na podstawach naukowych, wzrost inicjatywy twórczej mas pracujących i poziomu kulturalno-technicznego klasy robotniczej — pozwala wyodrębnić podstawowe kierunki rozszerzenia zakresu pracy, którymi są pełne połączenie zawodów i pełne połączenie funkcji pracy.

W pierwszym przypadku funkcje pracy odrębnych specjalności są przekazywane jednemu zawodowi. Dla przykładu, w procesach chemicznych szeroko jest rozpowszechnione połączenie zawodów robotników obsługujących różnorodne aparaty, w procesach spożywczych — obsługa różnych rodzajów maszyn przez jednego robotnika.

Przy połączeniach funkcji pracy tylko część operacji przekazywana jest pracownikom innych zawodów. Tak na przykład, pracownikom obsługi aparatów powierza się pobierania prób dla późniejszych analiz laboratoryjnych, maszynistom i pracownikom obsługującym inne aparaty zleca się dokonywanie remontów bieżących i regulacji urządzeń.

Praktyka potwierdza, że połączenie zawodów lub połączenie funkcji pracy jest jednym ze środków racjonalnego podziału pracy pomiędzy uczestników procesu produkcyjnego w warunkach kompleksowej mechanizacji i automatyzacji przedsiębiorstw, sprzyja pełniejszemu wykorzystaniu czasu pracy w ciągu zmiany roboczej i wzrostowi wydajności pracy. Tak na przykład, połączenie zawodów i funkcji prac w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego południowego regionu ekonomicznego ZSRR przyczyniło się do wzrostu wydajności pracy pracowników średnio o 18-21%, wskutek obniżenia strat czasu roboczego więcej niż 1,6 razy.

Formułując nową jakościowo treść funkcji pracy, postęp techniczny

⁶ K. Marks, F. Engels, op. cit., t. 23, s. 353.

rozszerza sferę przekazywanych funkcji maszynom po bezpośredniej zmianie cech i form przedmiotu pracy, przy tym pracownik przestaje być tylko prostym wykonawcą procesu produkcyjnego, a według wyrażenia K. Marksa, staje się jego elementem". Dla przykładu na zmechanizowanych odcinkach produkcyjnych, przy obróbce i transporcie rzeczowych czynników produkcji, tendencja ta przejawia się w tym, że funkcje pracy sprowadzają się do bezpośredniego sterowania urządzeniami i kierowania procesem technologicznym. W warunkach produkcji zautomatyzowanej funkcje kierowania procesami technologicznymi przekazane są w całości urządzeniom automatycznym. Na takich zautomatyzowanych liniach produkcyjnych pojawiają się szerokie możliwości dla wdrożenia wieloagregatowego (wieloaparatowego) sposobu obsługi, u podstaw którego leży pełne wykorzystanie maszynowo zautomatyzowanego czasu pracy urządzeń i ciągle powiększanie czasu wolnego pracowników o specjalizacjach technologicznych.

Wieloagregatowy (wieloaparatowy) sposób obsługi stanowisk roboczych zmienia charakter i treść pracy, czyni ją coraz bardziej złożoną i interesującą, wywiera wpływ na dalszy wzrost wydajności pracy. Pomimo tego rozszerzenie zakresu wieloagregatowego (wieloaparatowego) sposobu obsługi stanowisk roboczych nie może być nieograniczone. Obsługa przez jednego pracownika grupy jednorodnych maszyn i aparatów w ciągu zmiany roboczej, chociaż sprzyja dalszemu wzrostowi wydajności pracy w tym niemiernie w określony sposób hamuje rozwój człowieka i wzrost jego przygotowania technicznego. Dlatego w wielu przodujących przedsiębiorstwach przemysłowych ZSRR pracownicy obsługują maszyny i urządzenia różnych typów. Tym samym stwarzane są warunki dla urozmaicenia pracy człowieka, co ma bezpośredni wpływ na obniżenie zmęczenia i monotonii. Na przykład w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego na zautomatyzowanych liniach potokowych rozlewu płynów (soków), pracownicy o technologicznych specjalizacjach obsługują jednocześnie pięć i więcej różnych typów maszyn i aparatów, a wydajność ich pracy w porównaniu z pracownikami, którzy obsługują grupę jednorodnych urządzeń jest średnio wyższa o 8%.

Wzrostowi wydajności pracy sprzyja racjonalna kooperacja. Zdaniem K. Marksa kooperacja pracy „pozwała rozdzielić różnorodne operacje pomiędzy poszczególnych pracowników, a więc jednocześnie je udoskonalić i w ten sposób umożliwić skrócenie czasu pracy nieodzownego do wytworzenia całego wyrobu”⁶.

W socjalistycznych przedsiębiorstwach przemysłowych nagromadzono bogate doświadczenia racjonalnej kooperacji pracy. Znajduje to między innymi realne odzwierciedlenie w organizowaniu kompleksowych brygad pracy, które w najwyższym stopniu odpowiadają współczesnemu pozio-

⁶ Ibidem, s. 339.

mowi rozwoju produkcji. Efektywność pracy kompleksowych brygad wyraża się przede wszystkim w tym, że w ich ramach pojawiają się możliwości rozszerzenia zakresu łączenia zawodów, umożliwiają one bardziej racjonalne wykorzystanie czasu pracy, co oznacza możliwość osiągnięcia dużego wzrostu wydajności pracy. Tak na przykład w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego południowego regionu ekonomicznego Związku Radzieckiego, w kompleksowych brygadach pracy, w porównaniu z pracą innych brygad osiągnięto średnio wyższą wydajność pracy o 14%.

Duży wpływ na wzrost wydajności pracy ma polepszenie organizacji stanowisk roboczych. Podstawowym kierunkiem realizacji tego zadania jest wyposażenie stanowisk roboczych w nieodzowne środki techniczne, a także wdrożenie efektywnych metod pracy. Doświadczenie socjalistycznych przedsiębiorstw przemysłowych w dziedzinie doskonalenia organizacji stanowisk roboczych wskazuje na istnienie realnej możliwości wyeliminowania zbędnych i męczących czynności pracownika w procesie pracy. Tym samym zapewnione są minimalne straty czasu pracy oraz fizyczne i psychologiczne wydatkowanie energii człowieka na operację, co w znacznym stopniu wywiera wpływ na wzrost wydajności pracy.

W badaniach procesów pracy szczególną rolę odgrywają zastosowane środki techniczne. Na przykład, wykorzystanie zdjęć filmowych w przedsiębiorstwach im. R. Luksemburg w Odessie produkujących cukierki pozwoliło ustalić, że więcej niż 45% wszystkich pracowników obsługujących maszyny wykonuje wiele ruchów niepotrzebnych, stosując przy tym nieprawidłowe metody pracy. I tak przykładowo, długość trwania ruchu „wziąć cukierek” wśród wielu pracowników waha się od 0,07 do 0,16 sek., czyli różni się o 2,3 razy; długość trwania ruchu „podać cukierek do dysku zawijającej maszyny” waha się od 0,09 do 0,58 sek. a więc różni się o 6,2 raza (czas ustalono dla lewej ręki). Całkowity czas wykonania operacji lewą ręką waha się od 0,67 do 1,64 sek., natomiast dla ręki prawej od 0,58 do 1,1 sek.

Badania metod wykonania operacji produkcyjnej przez różne pracownice pozwoliły na wypracowanie najbardziej racjonalnych metod pracy. W rezultacie przyswojenia tych metod przez wszystkie pracownice, produkcja wzrosła o 8 - 10% przy jednoczesnym ułatwieniu wykonania samej pracy i zmniejszeniu jej znużenia.

Efekty ekonomiczne zastosowania zdjęć do procesów produkcyjnych nie ograniczają się tylko do oszczędności otrzymanych w jednym przedsiębiorstwie. Opracowane i sfilmowane racjonalne metody pracy mogą być także wykorzystane w charakterze środków nauczania w innych przedsiębiorstwach danej gałęzi przemysłu. Istnieje więc możliwość znacznego powiększenia wspólnych efektów ekonomicznych. Na uwagę zasługuje także nowa metoda badania ruchów roboczych przy pomocy fotografii przerywanej (strobografii).

Ważnym czynnikiem racjonalnej organizacji pracy stanowisk robo-

czych jest doskonalenie ich obsługi. Racjonalna organizacja stanowisk roboczych jest nie do pomyślenia bez sprawnej ich obsługi, nieodzowność której podyktowana jest złożonymi powiązaniem produkcyjnymi. We współczesnym etapie (rozwoju sił wytwórczych — dopisek W. G.), w warunkach rewolucji naukowo-technicznej narastają wzajemne powiązania i wzajemne uwarunkowania ogniw produkcyjnych, ponieważ przerwa w jednym z nich nieuchronnie narusza ogólny rytm pracy, co ujemnie wpływa nie tylko na rezultaty pracy pojedynczego pracownika ale i całego kolektywu.

W celu zapewnienia szybkiego wzrostu wydajności pracy szeroki rozwój w przedsiębiorstwach zyskuje system ścisłej, reglamentowanej obsługi stanowisk roboczych — dostawa surowców, materiałów i narzędzi, terminowa naprawa, remont narzędzi itp. Doświadczenia produkcyjnych przedsiębiorstw wskazują, że najbardziej jednolitą obsługę stanowisk roboczych można urzeczywistnić przez scentralizowanie służb specjalistycznych. W tym celu organizowane są specjalistyczne brygady, które według opracowanego harmonogramu zabezpieczają terminową i dokładną obsługę stanowisk roboczych. To organizacyjne przedsięwzięcie sprzyja znacznemu wzrostowi wydajności pracy w procesie produkcyjnym.

Dużą rolę we wzroście wydajności pracy w przedsiębiorstwie odgrywają warunki pracy. Jak wiadomo warunki pracy określa się zestawem wskaźników — oświetleniem, temperaturą, zanieczyszczeniem i wilgotnością powietrza, poziomem wibracji i hałasu, kolorem pomieszczeń produkcyjnych itp. Stworzenie dobrych warunków pracy czyni ją interesującą i bezpieczną, chroni zdrowie pracowników i staje się nieodzownym elementem w doskonaleniu organizacji pracy na podstawach naukowych. I tak w odeskiej fabryce szampanów zrealizowane plany NOP podniosły poziom kultury i estetyki produkcji. W zakładzie mleczarskim w Rydze opracowano przyjemne dla oczu wnętrza pomieszczeń produkcyjnych i socjalnych, bardziej racjonalnie rozmieszczono i pomalowano urządzenia produkcyjne, dobrze urządzone teren zakładu. Podobne przedsięwzięcia zrealizowano w moskiewskiej fabryce tytoniu „Jawa”, krasnodarskim mleczarskim kombinacie i w wielu innych przedsiębiorstwach Związku Radzieckiego.

Opracowanie racjonalnego reżimu pracy i odpoczynku, wdrożenie mikropauz i periodycznych, reglamentowanych, opartych na podstawach naukowych przerw w pracy sprzyja obniżeniu zmęczenia w czasie produkcji. Doświadczenia pracy wielu przedsiębiorstw socjalistycznych świadczą o tym, że zastosowanie reglementowanych przerw, szczególnie w operacjach ciężkich i monotonna, o całkowitej długości 10-12 min., umożliwiają osiągnięcie w ciągu zmiany roboczej średnio 7 - 9% wzrostu produkcji.

Opracowane i zastosowane w przemyśle ZSRR zmianowe grafiki ko-

lejności wykonywanych prac pozwalają skrócić nocne zmiany, lecz bez pogorszenia wskaźników technicznych i ekonomicznych, W tym również i wydajności pracy.

Takie są ogólne tendencje wpływu doskonalenia organizacji pracy opartej na podstawach naukowych na wzrost wydajności pracy w przemyśle Związku Radzieckiego.

*Z języka rosyjskiego tłumaczył
Wiktor Gabrusewicz*

ORGANIZATION OF LABOUR AS A FACTOR INCREASING PRODUCTIVITY OF LABOUR

S u m m a r y

Assuming that organisation of labour is an essential factor increasing productivity of labour the writer of the article points to the main present-day trends in the development of scientific organization of labour (NOP) in the industries of the Soviet Union. He points out that adequate forms of organization of labour play an important role in the era of scientific and technological revolution. Therefore not unlimited division of labour but linking the functions of labour and professions under conditions of mechanization and automatization foster growth of productivity of labour best. Another element favourable to growth of productivity of labour is organization of work—stands and system of their operating. Conditions of work that make it more interesting and safer have also a great influence on the growth of productivity of labour.