ВНИПИ труда в строительстве
Госстроя СССР

Рекомендации

по формированию и подготовке резерва кадров бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад



Москва 1986

gost.e-ecolog.ru

УДК 69.007.2:658.386

Рекомендовано к изданию решением секции экономики труда Ученого совета ВНИПИ труда в строительстве Госстроя СССР.

Рекомендации по формированию и подготовке резерва кадров бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад/ВНИПИ труда в строительстве.— М.: Стройиздат, 1986.—16 с.

Излагаются принципы формирования резерва кадров бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад и освещаются вопросы организации их подготовки. Приводится профессионально-должностная характеристика бригадиров. Дана методика подбора кандидатов в резерв кадров бригадиров.

Для инженерно-технических работников строительных организаций, занимающихся вопросами подготовки кадров.

Разработаны в Отделе общих проблем экономики труда и трудовых ресурсов ВНИПИ труда в строительстве Госстроя СССР (кан А. П. орифиди, ст. науч. сотрудник Г, А,

ВНИ ДА В СТРОИТЕЛЬСТ ОТ СССР
РСТ ЦИИ ПО ФОРМИР ЮД РЕЗЕРВА КАДРОВ
Б ОВ УКРУПНЕННЫХ КОМПЛЕКСНЫХ СЧЁТНЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ
Б
Ф инструктивно-нормативной литературы
З закцией Л. Г Бальян
Р ор Н. А. Шатерникова
М. едактор Е. А Мунтян
Т ские редакторы О С. Москвина, Ю. Л. Ь анкова
К тор Г. Г. Морозовская

Н

набор 29.10 85 Подписано в печать 17 03 86 Т-08129 Формат 84×108¹/₃₂
тип № 2 Гарнитура «Литературная» Г а , офсетная Усл. печ л. 0,84
кр -отт 1,15 Уч.-изд. л 1,09 Тираж 27 000 экз. ХII-1691 Заказ 1124 Цена 5 коп

Дат 101442, Москва, Каляевская 23 а

ская типография № играфпрома п Государственном комитете СССР
издательств, полигр нижной торговли
Москва, В Переяс ул , д 4(

Р 3811(10000- -86
(087.01) Инструктор

© Стройиздат, 1986

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Рекомендации разработаны с целью повышения эффективности формирования резерва кадров бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад и обеспечения единого отраслевого подхода к решению вопросов организации их подготовки.

1.2. Основной задачей Рекомендаций является улучшение качественного состава кадров бригадиров строительных организаций, от деятельности которых в решающей степени зависят эффективность и качество работы укрупненных первичных производственных коллективов — бригад, являющихся наиболее прогрессивной формой организации труда.

1.3. Настоящие Рекомендации определяют порядок подбора и содержание подготовки бригадиров как руководителей укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад.

1.4. Рекомендации следует применять с учетом основных положений Руководства по организации подготовки и повышения квалификации бригадиров строительных бригад (М.: Стройиздат, 1980).

1.5. Процесс формирования и подготовки резерва кадров бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад включает в себя следующие основные этапы:

планирование потребности в кадрах бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад;

определение потребности в заместителях (помощниках, звеньевых) бригадиров укрупненных коллективов;

определение требований к руководителям укрупненных первичных производственных коллективов — бригад;

изучение качеств кандидатов на должности бригадиров укрупненных бригад с целью определения их пригодности для включения в резерв кадров бригадиров;

установление оптимального содержания и сроков подготовки руководителей укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА КАДРОВ БРИГАДИРОВ

2.1. Система формирования резерва кадров на выдвижение в бригадиры[1] позволяет обеспечить непрерывность процесса функционирования

---

[1] Здесь и далее имеются в виду бригадиры укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад.

первичных производственных коллективов при расширении производства, изменении структуры строительно-монтажных работ, выбытии руководителей укрупненных бригад по демографическим и социально-правовым причинам.

2.2. Строительные организации должны уделять постоянное внимание вопросам формирования резерва кадров бригадиров с целью подбора качественного состава кандидатов для выдвижения их на должности бригадиров укрупненных бригад и подготовки к управленческой деятельности.

2.3. Порядок формирования резерва кадров на выдвижение в бригадиры укрупненных комплексных хозрасчетных строительных бригад должен предусматривать:

установление определенного минимума необходимых качеств кандидатов на должности бригадиров;

выявление возможных кандидатов на должности бригадиров;

составление списка кандидатов;

сбор информации о выявленных кандидатах;

экспертную оценку качеств кандидатов;

обработку информации о кандидатах;

подготовку соответствующего кадрового решения о включении кандидатов в состав резерва кадров бригадиров;

направление кандидатов на курсы бригадиров.

2.4. Планирование потребности в бригадирах укрупненных комплексных хозрасчетных бригад осуществляется с учетом перспектив развития строительства, совершенствования организации производства и труда, рационализации структуры управления строительным производством. При определении численности бригадиров на планируемый период рекомендуется использовать методы определения потребности в бригадирах, приведенные в Руководстве по организации подготовки и повышения квалификации бригадиров строительных бригад (М.: Стройиздат, 1980).

2.5. Отправным моментом формирования резерва кадров бригадиров должна служить профессионально-должностная характеристика (модель) руководителя укрупненного первичного производственного коллектива, представляющая собой перечень трудовых функций бригадира в качестве квалифицированного рабочего, должностных обязанностей (функций) его в качестве руководителя бригады и нормативных требований к уровню профессионально-должностных знаний и умений руководителя данного типа.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДОЛЖНОСТНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА БРИГАДИРА

Принципы разработки профессионально-должностной характеристики

3.1. При разработке профессионально-должностной характеристики бригадира укрупненной комплексной хозрасчетной бригады необходимо исходить из специфического характера труда бригадира, органически совмещающего трудовые функции квалифицированного рабочего по определенной профессии (смежным профессиям) с выполнением функций руководства укрупненным первичным производственным коллективом.

3.2. Трудовые функции бригадира как квалифицированного рабочего по данной профессии и в пределах определенного квалификационного разряда определены Тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах, с учетом изменений в содержании их труда, происходящих по мере внедрения в строительное производство достижений науки и техники.

3.3. Должностные обязанности бригадира как руководителя первичного производственного коллектива регламентируются Типовым положением о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров (Эконом. газ., 1984, № 28.). Перечень должностных обязанностей должен быть дополнен при условии выполнения бригадиром управленческих функций по руководству укрупненной комплексной хозрасчетной бригадой.

3.4. Исходя из должностных обязанностей руководителя укрупненной комплексной хозрасчетной бригады формируются требования к качествам (деловым, организаторским и личным) кандидата на должность бригадира и содержанию его должностной подготовки.

Структура и содержание профессионально-должностной характеристики

3.5. Бригадир в качестве рабочего бригады выполняет строительно-монтажные работы по определенной профессии (смежным профессиям) в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом.

3.6. Бригадир в качестве руководителя бригады выполняет следующие трудовые функции:

ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ:

изучение рабочих чертежей, монтажных схем, сетевых графиков производства, технологических карт, карт трудовых процессов строительного производства;

внедрение прогрессивных форм организации и передовых методов труда;

участие в разработке бригадных планов НОТ;

участие в подготовке мероприятий по технической оснащенности рабочих мест, совершенствованию технологических процессов и повышению качества работ;

участие в разработке текущих, перспективных и встречных планов;

участие в оперативном планировании и комплектации;

участие в ведении оперативно-производственного учета фактических затрат на производство работ;

участие в составлении договора бригадного подряда;

участие в анализе результатов работы бригады на подряде;

участие в передаче фронта работ бригадирам-смежникам и приемка фронта работ от бригадиров-смежников;

участие в принятии совместных с бригадами субподрядных организаций социалистических обязательств;

участие в подведении итогов социалистического соревнования;

участие в сдаче работ строительному управлению, заказчику, рабочей и государственной комиссиям;

участие в производственных совещаниях.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЕ.

ознакомление с годовым планом работы, включая график движения бригады по объектам годовой программы, проектом производства работ на объекте, аккордно-премиальным нарядом-заданием, калькуляцией затрат труда и заработной платы, комплексным планом повышения производительности труда, включая бригадный план НОТ;

изучение проектно-сметной документации, связанной с подготовкой и осуществлением бригадного подряда;

участие в комплектовании рационального количественного и профессионально-квалификационного состава бригады (звеньев);

организация подготовки рабочих мест звеньев (групп рабочих) с учетом правил техники безопасности и требований охраны труда;

расстановка звеньев (групп рабочих) в соответствии с картами организации труда и квалификацией рабочих;

доведение производственных заданий до звеньев (групп рабочих) и разъяснение их выполнения;

организация приема материалов и конструкций;

выявление потребности стройки в материалах, конструкциях, нормокомплектах, средствах механизации и других средствах производства.

ОРГАНИЗАЦИОННО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЕ:

указания звеньевым (группам рабочих) по различным направлениям производства работ;

указания звеньевым (группам рабочих) по прекращению работы в случаях нарушения правил техники безопасности и угрозы здоровью или жизни рабочих.

КООРДИНАЦИОННЫЕ:

координация работы звеньев (групп рабочих);

координация работ с субподрядными бригадами;

координация совместных усилий коллектива бригады по выполнению производственного плана (задания) при высоком качестве работ.

КОНТРОЛЬНЫЕ:

контроль подготовленности фронта работ;

контроль количества и качества поступающих материалов, конструкций и изделий и их складирования;

проверка обеспеченности звеньев (групп рабочих) материалами, инструментом, приспособлениями;

контроль соблюдения звеньевыми (группами рабочих) технологического процесса, требований, предусмотренных в картах организации труда;

контроль расходования материалов, конструкций и изделий;

контроль выполнения производственных заданий и основных этапов работы звеньями (группами рабочих);

контроль соответствия качества выполненных работ существующим на производстве техническим требованиям;

контроль за соблюдением правил техники безопасности и требований охраны труда;

контроль соблюдения рабочими трудовой и производственной дисциплины.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ:

обеспечение выполнения плановых заданий (взятых по договору подряда) в установленные договором сроки при высоком качестве работ;

обеспечение постоянного роста производительности труда и снижения себестоимости строительно-монтажных работ;

обеспечение рационального использования рабочих по профессиям и квалификации;

расширение совмещения профессий в бригаде;

обеспечение экономного расходования материалов, конструкций, изделий, топлива и энергии;

обеспечение рационального использования строительных машин и механизмов, закрепленных за бригадой;

принятие необходимых мер по предупреждению и ликвидации простоев, аварий, поломок инструмента, инвентаря, приспособлений и других неполадок;

разъяснение рабочим бригады условий оплаты труда;

участие в распределении общебригадного заработка между членами бригады, определении размера коэффициента трудового участия и материального поощрения (премии) по бригадному подряду;

внесение предложений о присвоении или повышении рабочим в установленном порядке квалификационных разрядов, о материальном и моральном поощрении членов бригады.

СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ:

оказание помощи менее квалифицированным рабочим в освоении рациональных приемов и методов труда по основной и совмещаемым профессиям;

оказание членам бригады помощи в освоении новых норм труда;

проведение работы по обучению молодых рабочих и наставничеству;

проведение идейно-политической и воспитательной работы в бригаде;

поддержание в бригаде высокой трудовой и производственной дисциплины;

воспитание у рабочих бригады коммунистического отношения к труду, бережное отношение к социалистической собственности;

представление администрации предложений о применении мер общественного воздействия или наложении дисциплинарных взысканий на отдельных членов бригады за неисполнение возложенных на них обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

организация социалистического соревнования между звеньями и отдельными рабочими бригады.

ОПЕРАТИВНОГО УЧЕТА:

оформление текущей документации учета затрат бригады;

учет приема материалов, конструкций, изделий и работы строительных машин и механизмов;

организация учета выполненных производственных заданий (осуществление замеров, выполненных звеньями или группами рабочих работ).

3.7. Общими требованиями при подборе бригадира на должность руководителя укрупненного первичного производственного коллектива являются: образование — среднее или среднее специальное; квалификация — не ниже IV разряда; стаж работы бригадиром — не менее трех лет; владение смежными профессиями — не менее двух профессий; возрастной интервал —30—45 лет.

3.8. Требования к кандидату на должность бригадира укрупненного первичного производственного коллектива определяются посредством целого ряда критериев, которые могут быть классифицированы по группам.

Критерии оценки деловых качеств кандидата: профессиональная компетентность по видам выполняемых бригадой работ; экономические знания; ответственность; самостоятельность; инициативность.

Критерии оценки организаторских качеств кандидата: способность

организовать ритмичную работу; оперативность; требовательность; деловые контакты с непосредственными руководителями; деловые контакты с членами бригады; способность наладить и поддержать дисциплину труда; способность обеспечить нормальный психологический климат в коллективе.

Критерии оценки личных качеств кандидата: идейно-политические; дисциплинированность; добросовестность; внимательность; выдержанность; справедливость; общественная активность; стремление к повышению профессиональных знаний; общий культурный уровень.

3.9. Содержание труда бригадира укрупненной комплексной хозрасчетной бригады требует определенной профессионально-должностной подготовки, способствующей формированию необходимых знаний и умений. Ниже приводится перечень основных знаний и умений.

Бригадир должен знать: технологию и организацию строительного производства; проект производства работ, его содержание; производство работ на объекте по сетевым графикам; проектно-сметную документацию на объект; номенклатуру приспособлений и оснастки, необходимых для производства работ; правила эксплуатации ручного и механизированного инструмента, приспособлений и инвентаря; правила приема, хранения и рационального расходования материалов, конструкций и изделий; требования, предъявляемые к качеству строительно-монтажных работ, а также к строительным материалам, изделиям и конструкциям, используемым бригадой на рабочих местах; правила контроля качества строительно-монтажных работ; правила приема — сдачи строительных работ смежным участкам; положение о бригадном подряде в строительстве; формы и условия применения бригадного хозяйственного расчета; условия перевода бригад на новую форму хозрасчета — бригадный подряд; содержание инженерной подготовки производства при переводе бригад на новую форму хозрасчета; документацию, связанную с подготовкой и осуществлением бригадного подряда; учет затрат на производство работ, выполненных хозрасчетной бригадой; калькуляции затрат труда и заработной платы; системы оплаты и норм затрат труда, применяемые в бригаде; материальные и моральные стимулы (системы премирования); передовые методы и приемы труда по видам работ; рациональную технологию; мероприятия по НОТ; прогрессивные формы и методы управленческой деятельности; организацию обучения и принципы воспитания рабочих в бригаде; права и обязанности бригадира; правила по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности при выполнении работ, порученных бригаде; организацию социалистического соревнования; порядок оформления первичной документации; передовой опыт комплексного управления первичным производственным укрупненным коллективом — бригадой.

Бригадир должен уметь: читать рабочие чертежи и монтажные схемы, сетевой график производства работ; расставлять звенья (группы рабочих) по рабочим местам; формулировать и доводить до сведения рабочих цели, сроки и объем работы; планомерно организовать работу первичного производственного коллектива; применять документацию по организации труда (технологические карты, карты трудовых процессов строительного производства); применять калькуляции трудовых затрат и заработной платы; пользоваться нормами и расценками на строительные и монтажные работы; наладить учет и контроль работы подчиненных; производить замеры выполненных бригадой работ; эффективно использовать рабочих бригады в соответствии с квалификацией; материально и морально заинтересовывать рабочих в конечных результатах работы; самостоятельно и оперативно принимать обоснованные решения; применять прогрессивные формы и методы управленческой деятельности; обучать рабочих более производительной работе; наладить и поддерживать дисциплину труда; анализировать работу с целью выявления недостатков в организации производства и труда и принятия соответствующего решения; планомерно и рационально использовать свое рабочее время.

4. МЕТОДИКА ПОДБОРА КАНДИДАТОВ В РЕЗЕРВ КАДРОВ БРИГАДИРОВ

4.1. Выдвижение высококвалифицированных кадров бригадиров на должности руководителей укрупненных комплексных хозрасчетных бригад предусматривает подбор кандидатов на эту должность с целью определения потенциальных возможностей для выполнения необходимой управленческой деятельности.

4.2. Обязанности по подбору кандидатов на должность бригадиров целесообразно возложить на специально созданные постоянно действующие комиссии при отделах кадров строительных организаций. В состав комиссии рекомендуется включать представителей отдела труда и заработной платы, партийных, профсоюзных и комсомольских организаций, работников по профессиональному обучению рабочих, бригадиров и высококвалифицированных рабочих, пользующихся авторитетом в коллективе.

4.3. Комиссия совместно с работниками кадровых служб строительных организаций наряду с выполнением работы по сбору, анализу, систематизации информации и подготовке заключения о пригодности кандидатов к выполнению функций бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных бригад должна осуществлять подготовительную работу по организации подбора кадров в резерв бригадиров, которая включает: подготовку информационного листа для фиксирования

официальных сведений о кандидатах; разработку и подготовку листов оценки качеств кандидатов; подбор состава экспертов для оценки кандидатов.

4.4. Процедура сбора информации о кандидатах состоит из двух этапов. На первом этапе производится фиксирование официальных данных о кандидатах на основе документированной информации: «карточек рабочих», автобиографии, данных отдела кадров, труда и заработной платы. Сведения о кандидатах заносятся в информационный лист, который подготовляется на каждого оцениваемого. Образец информационного листа приведен в прил. 1. В течение второго этапа сведения о кандидатах собираются на основе недокументированной информации — экспертной оценки качеств кандидатов непосредственно подобранными экспертами.

4.5. Для наиболее полной и объективной оценки качеств кандидатов на должности бригадиров рекомендуется подобрать компетентный состав экспертов. Необходимо, чтобы эксперты хорошо знали оцениваемого кандидата. При этом состав экспертов может формироваться и из членов постоянно действующих комиссий (см. п. 4.2).

4.6. Экспертная оценка должна осуществляться на трех уровнях: оценка «сверху» — кандидатов оценивают непосредственный и вышестоящий руководители; оценка по «горизонтали» — кандидатов оценивают бригадиры, то есть эксперты одного ранга с оцениваемыми; оценка «снизу» — кандидатов оценивают рабочие, то есть эксперты рангом ниже оцениваемых.

4.7. Рекомендуется оценивать качества кандидатов в резерв кадров бригадиров в баллах. Варианты возможных оценок в зависимости от степени проявления качества могут быть представлены в определенных измерениях. При условии проявления качества постоянно ставится 5 баллов, непостоянно — 4 балла и отсутствия требуемого качества — 3 балла.

4.8. На основе оценки экспертами каждого качества кандидата комиссия подсчитывает среднюю оценку $S_к$ определенного качества. Расчет может быть произведен по формуле

$$S_к = \sum_{i=1}^{n} a_i b_i / m,$$

где a_i — экспертная оценка, балл; b_i — количество экспертов, поставивших за качество оценку a_i, чел.; n — число баллов; m — количество экспертов, участвующих в оценке, чел.

4.9. Средняя экспертная оценка определяемой группы качеств рассчитывается путем суммирования средних оценок $S_к$ определенных качеств и деления полученного результата на количество качеств в группе n.

4.10. На основе данных информационного листа и результатов

экспертной оценки комиссия подготовляет заключения о степени соответствия качеств оцениваемых кандидатов требуемым. Заключения представляются на рассмотрение руководству, решающему вопрос о пригодности кандидатов на выдвижение в резерв кадров бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных бригад.

5. ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА КАДРОВ БРИГАДИРОВ

5.1. Обучение на постоянно действующих курсах, организуемых для подготовки бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных бригад при учебных (учебно-курсовых) комбинатах и технических школах строительных министерств, ведомств и организаций, рекомендуется проводить с частичным отрывом от производства по 120-часовой программе.

5.2. Строительным организациям целесообразно при отсутствии учебной базы предусмотреть возможность организации постоянно действующих курсов бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных бригад при профессионально-технических училищах или техникумах строительного профиля на основе договорных отношений.

5.3. Содержание обучения бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных бригад определяется выполняемыми ими трудовыми функциями и должностными обязанностями, на основе которых устанавливаются требования к их знаниям и умениям.

5.4. Подготовка резерва кадров на выдвижение в бригадиры укрупненных комплексных хозрасчетных бригад должна состоять из теоретической и практической подготовки.

5.5. На этапе теоретической подготовки бригадиры получают специальные знания по организации труда, производства и управленческой деятельности[1]. Содержание примерной учебной программы, приведенной в прил. 2, отражает объем знаний, необходимых руководителю укрупненного коллектива. С учетом специфических особенностей строительных организаций учебная программа может быть конкретизирована.

5.6. В процессе теоретического обучения необходимо уделять существенное внимание освещению передовых достижений новых методов руководства, передовой организации производства и труда в укрупненных комплексных хозрасчетных бригадах, а также рассмотрению современных тенденций развития изучаемых вопросов.

5.7. Практическая подготовка бригадиров осуществляется с целью

---

[1] Не предусматривается профессиональное обучение бригадиров, так как кандидаты в резерв кадров руководителей укрупненных комплексных хозрасчетных бригад должны иметь соответствующий объем знаний и навыков по профессии (смежным профессиям) и выполняемой работе (см. п. 3.7).

закрепления ими знаний, полученных в процессе теоретического обучения, и приобретения соответствующих умений и навыков по руководству укрупненными комплексными хозрасчетными бригадами.

5.8. Практические занятия рекомендуется проводить в форме решения производственных задач с использованием технических, экономических и управленческих ситуаций (рекомендуемый примерный перечень вопросов для практических занятий приведен в прил. 2). Для каждого практического занятия необходимо подобрать материал с описанием конкретной ситуации. Материал рекомендуется подготавливать на базе исходных данных тех строительных организаций, в которых работают кандидаты на должности бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных бригад.

5.9. В процессе проведения практических занятий обучающимся выдается задание с описанием конкретной ситуации для самостоятельного анализа. На основе анализа материала каждый обучающийся подготовляет вариант выданного задания, который должен быть обсужден на занятиях для принятия правильных решений.

5.10. Обучение резерва кадров бригадиров укрупненных комплексных хозрасчетных бригад должно заканчиваться занятиями, целью которых является ознакомление с передовым опытом работы укрупненных комплексных хозрасчетных бригад и подведение итога о степени усвоения обучающимися учебного материала, предусмотренного программой курсов бригадиров, и умения применять полученные знания в практической деятельности.

Приложение 1

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТ О КАНДИДАТАХ В РЕЗЕРВ КАДРОВ БРИГАДИРОВ

(наименование строительной организации)

№ п. п.	Ф. И. О. кандидата	Социально-демографические данные									
		возраст	образование			партийность		профессия	стаж работы		квалификационный разряд
			в объеме средней школы	среднее ПТУ	техникум	член КПСС	член ВЛКСМ		в строительстве	в должности бригадира	

Продолжение прил. 1

Производственные показатели подчиненной бригадиру бригады			Деятельность в области наставничества	Поощрения	Взыскания	Участие в общественной работе
выполнение норм выработки	качество работы	выполнение соцобязательств				

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДЛЯ ПОДГОТОВКИ БРИГАДИРОВ УКРУПНЕННЫХ КОМПЛЕКСНЫХ ХОЗРАСЧЕТНЫХ БРИГАД

Предметы	Количество учебных часов
Вводное занятие	2
Основы организации строительного производства и труда	30
Основы управления первичным производственным коллективом	24
Основы трудового законодательства	16
Основы производственной педагогики	16
Основы психологии труда	16
Практические занятия	12
Заключительное занятие	4
Итого	120

1. Вводное занятие

XXVII съезд КПСС о завершении перевода экономики на преимущественно интенсивный путь развития. Пути интенсификации строительного производства в одиннадцатой пятилетке. Экономические задачи отрасли по повышению эффективности и качества строительно-монтажных работ. Основные направления научно-технического прогресса в строительстве.

2. Основы организации строительного производства и труда [1]

Тема 1. Хозяйственный расчет в строительстве

Сущность хозяйственного расчета и его особенности в строительстве. Основные принципы хозяйственного расчета в условиях новой системы планирования и экономического стимулирования. Формы хозяйственного расчета в строительстве и их показатели. Место и роль хозяйственного расчета в повышении эффективности и качества строительного производства.

[1] Рекомендуется при необходимости дополнения перечня изучаемых вопросов использовать программы для обучения бригадиров (см. «Пром. стр-во», 1978, № 1; **Сундиков Б. И.** Справочная книжка бригадира строительной подрядной бригады.—М.: Стройиздат, 1982; Программа для курсов подготовки бригадиров строительных бригад. Сквозной поточный бригадный подряд в строительстве.— М.: Мин-во стр-ва СССР, 1984.

Тема 2. Бригадный хозрасчет в строительстве

Организация хозяйственного расчета в строительных бригадах. Хозяйственный расчет и перевод бригад на новую форму хозрасчета — бригадный подряд. Сущность и содержание бригадного подряда. Организационно-техническая и инженерная подготовка к переводу бригад на бригадный подряд. Порядок оформления договора на выполнение строительно-монтажных работ по объекту (этапу). Определение объемов строительно-монтажных работ бригады. Передовой опыт организации работы укрупненных комплексных хозрасчетных бригад по бригадному подряду.

Тема 3. Планирование и бригадный хозрасчет

Основные направления и особенности планирования деятельности хозрасчетных бригад. Показатели планирования работы бригад при переводе на подряд. Годовое и перспективное планирование работы бригад. Оперативно-производственное месячное и декадно-суточное планирование деятельности бригад. Понятие о сетевом планировании. Передовой опыт планирования работы укрупненных комплексных хозрасчетных бригад.

Тема 4. Производительность труда в бригаде

Роль и значение производительности труда. Оперативное планирование производительности труда в бригаде. Показатели производительности труда в бригаде. Факторы роста производительности труда. Основные направления повышения производительности труда в бригаде.

Тема 5. Научная организация труда в бригаде

Сущность и задачи научной организации труда в бригаде. Бригадные планы научной организации труда. Основные направления научной организации труда в бригаде. Комплексное внедрение передовых форм научной организации труда. Трудовой паспорт бригады и его роль в организации труда. Влияние научной организации труда на повышение производительности труда в бригаде.

Тема 6. Оплата и материальное стимулирование труда

Принципы организации заработной платы в строительстве. Заработная плата и нормирование труда. Соотношение роста производительности труда и средней заработной платы. Особенности оплаты труда хозрасчетных бригад. Расчет основного заработка членов бригады. Распределение заработка бригады с применением коэффициента трудового участия (КТУ). Основные критерии увеличения (уменьшения) размера КТУ. Особенности оплаты труда бригадиров. Система материального стимулирования. Положение о премировании. Распределение суммы премий между членами бригады. Совершенствование системы оплаты труда и премирования.

Тема 7. Себестоимость строительно-монтажных работ

Проект и смета на строительство. Плановая себестоимость (расчетная стоимость) работ на объекте. Методика определения расчетной стоимости работ, поручаемых бригадам. Калькуляция трудовых затрат. Накладные расходы, зависящие от деятельности бригады. Основные факторы снижения затрат в строительстве. Мероприятия по снижению себестоимости строительно-монтажных работ.

Тема 8. Экономия и бережливость

Сущность режима экономии и бережливости. Роль хозрасчета в укреплении режима экономии и бережливости. Экономия и рациональное использование материальных ресурсов. Экономия рабочего времени. Основные пути рационального использования рабочих кадров. Организационно-технические мероприятия по экономии и бережливости.

Тема 9. Качество строительно-монтажных работ

Основные требования к качеству строительно-монтажных работ. Порядок оценки качества отдельных видов строительно-монтажных работ. Контроль качества работ. Задачи бригады по достижению оптимального уровня качества работ и его повышения.

Тема 10. Социалистическое соревнование в бригаде

Социалистическое соревнование и его формы. Особенности организации социалистического соревнования в условиях бригадного хозрасчета. Содержание социалистических обязательств и встречных планов хозрасчетных бригад. Договоры на социалистическое соревнование между хозрасчетными бригадами. Принципы организации социалистического соревнования внутри бригады. Подведение итогов социалистического соревнования. Материальное и моральное поощрение победителей социалистического соревнования.

3. Основы управления первичным производственным коллективом

Ленинские принципы управления. Место и роль бригадира в системе управления. Характер и содержание труда бригадира. Требования к бригадиру как к руководителю первичного производственного коллектива. Основные принципы формирования бригад, в том числе укрупненных комплексных хозрасчетных бригад. Подбор состава бригад (звеньев) и расстановка рабочих кадров в укрупненных бригадах. Размеры бригад и нормы управляемости. Особенности управления укрупненными комплексными хозрасчетными бригадами. Методы управления: экономические, организационные, социально-психологические. Стиль и методы работы бригадира. Принятие бригадиром

управленческих решений. Задачи бригадиров по внедрению НОТ в бригаде. Роль бригадиров во внедрении бригадного подряда. Роль и ответственность бригадиров в повышении эффективности производства и качества работ. Роль бригадиров в организации обучения рабочих и воспитании. Роль бригадиров в адаптации молодых рабочих и их закреплении на производстве. Роль бригадиров в создании благоприятного психологического климата в бригаде. Роль бригадиров как организаторов социалистического соревнования. Роль советов бригады и советов бригадиров. Организация личного труда бригадиров. Передовой опыт руководства укрупненными комплексными хозрасчетными бригадами.

4. Основы трудового законодательства

Права и обязанности бригадиров и рабочих бригады. Права и обязанности молодых рабочих бригады. Контроль соблюдения законодательства о труде молодежи. Значение законодательства о труде в работе бригадира. Понятие о трудовом и коллективном договорах. Производственная и трудовая дисциплина и методы ее обеспечения. Причины нарушения дисциплины. Меры воздействия на нарушителей производственной и трудовой дисциплины. Правовые вопросы укрепления трудовой дисциплины и сокращения текучести кадров. Трудовые споры, порядок их рассмотрения и разрешения. Материальная ответственность рабочих и бригадиров по трудовому праву за причиненный ущерб. Правовое регулирование заработной платы. Государственное социальное страхование.

5. Основы производственной педагогики

Цели и задачи производственной педагогики. Основные педагогические понятия: воспитание, образование, обучение. Общие сведения об организации подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве. Принципы и методы профессионального обучения рабочих в бригаде. Организация обучения рабочих ведению работ методом бригадного подряда. Профессиональная адаптация молодых рабочих. Основные формы и методы трудового и идейно-политического воспитания. Положения о наставничестве, права и обязанности наставника. Роль наставника в воспитании и обучении рабочей молодежи. Понятие о профессиональной ориентации рабочих.

6. Основы психологии труда

Место и роль психологии в управлении. Физиологические и психологические основы труда. Основы психологии коллектива. Понятие о важнейших психологических особенностях личности. Психологические особенности молодых рабочих. Требования к психологической подготовке руководителей первичных производственных коллективов.

Психология воспитательного воздействия. Межличностные отношения в коллективе, их виды. Психологические основы организации стимулирования труда.

7. Практические занятия

Анализ роста производительности труда (выработки) в бригаде. Анализ причин потерь рабочего времени, неритмичной работы, недостаточного использования возможностей техники и технологии в бригаде. Выявление резервов роста производительности труда в бригаде. Анализ качества строительно-монтажных работ, выполненных бригадой. Учет фактических затрат на производство работ, выполненных бригадой. Определение расчетной стоимости и достигнутой бригадой экономии. Определение суммы премии бригады и ее распределение. Анализ использования материальных ресурсов в бригаде. Анализ выполненных бригадой социалистических обязательств. Анализ причин текучести рабочих кадров в бригаде. Ознакомление с документацией хозрасчетных комплексных бригад по организации производства и труда и по вопросу перевода бригад на бригадный подряд.

8. Заключительное занятие

Практическое ознакомление с передовым опытом работы укрупненной комплексной хозрасчетной бригады. Обмен мнением о передовой практике организации производства и труда. Подведение итогов занятий.

СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

1. Общие положения 1
2. Основные принципы формирования резерва кадров бригадиров 1
3. Профессионально-должностная характеристика бригадира 3
Принципы разработки профессионально-должностной характеристики 3
Структура и содержание профессионально-должностной характеристики 3
4. Методика подбора кандидатов в резерв кадров бригадиров 8
5. Подготовка резерва кадров бригадиров 10
Приложение 1. Информационный лист о кандидатах в резерв кадров бригадиров 12
Приложение 2. Примерный тематический план для подготовки укрупненных комплексных хозрасчетных бригад 13

gost.e-ecolog.ru