



Леонид Титович Бредихин —
начальник УОТиЗ ОАО "АВТОВАЗ"
с 1978 по 1998 гг.

Важная составляющая

УОТиЗ — управление организации труда и заработной платы, но, кроме этих двух основных направлений, в работе имеется и третье, не менее значимое — это организация управления предприятием. Она включает разработку и внедрение структур управления, разработку функций, т.е. производственных обязанностей каждого подразделения и каждого руководителя, разработку и контроль штатных расписаний и, наконец, определение самой оптимальной и экономичной численности.

ОАО "АВТОВАЗ" — единственное в стране предприятие, которое более 35 лет работает по самым высоким стандартам в организации управления производством. Оптимальное сочетание централизации власти на уровне генеральной дирекции и самостоятельности производственных подразделений (крупных производств), где, в свою очередь, функциональные службы сконцентрированы при директоре производства, позволило освободить цеха от всех вспомогательных работ и обслуживающих функций по планированию, обеспечению, ремонту, разработке техпроцессов, управлению трудом и т.д.

Такие же высокие стандарты были приняты с самого начала строительства Волжского автомобильного в организации труда рабочих, нормировании труда, организации заработной платы. Впервые в стране была спроектирована и внедрена коллективная (бригадная) форма организации труда на промышленном предприятии с 100%-м нормированным заданием.

Оплата труда была поставлена в зависимость от времени работы, выполнения нормированного задания и степени

освоения технически расчетных норм. Результаты этих организационных (без преувеличения можно сказать — революционных) решений всем известны: в 1970 году на конвейере собран первый автомобиль ВАЗ-2101, а в 1974 году автозавод вышел на проектную мощность — 660 тысяч автомобилей в год.

Система организации труда и заработной платы, разработанная и примененная на ВАЗе, полностью себя оправдала, получила одобрение правительства и была рекомендована для широкого внедрения на промышленных предприятиях страны. Но масштабного внедрения, к сожалению, не произошло. Новая система требовала современных подходов к проектированию технологий, оборудования, планированию грузопотоков и многого другого. Одним словом, ВАЗ шагнул на несколько десятилетий вперед и подтянуть на его уровень другие предприятия оказалось невозможным.

Опыт ВАЗа в организации труда и заработной платы — прогрессивный, дающий очень высокий эффект. Это подтвердила сама жизнь. Какими бы сложными ни были политические, экономиче-

ские условия в стране, ОАО "АВТОВАЗ" выдерживает все испытания, продолжает наращивать выпуск продукции. Автомобили марки "Lada" известны во всем мире.

Способность АВТОВАЗа быстро реагировать на все обстоятельства как внешнего, так и внутреннего порядка говорит о высоком уровне организации управления предприятием, а также о совершенстве системы труда и заработной платы. Техническое развитие предприятия — это фактор, требующий гибких и быстрых маневров. Согласитесь, при подготовке производства новой модели автомобиля происходит крупная организационная перестройка: разрабатывается новый проект, формируются новые бригады, разрабатываются технически обоснованные нормы.

Особо подчеркиваю, за все эти годы не было ни одного случая, чтобы из-за службы организации труда тормозился, образно говоря, корабль под названием "АВТОВАЗ", чтобы он не вовремя приходил в назначенный пункт. Словом, команды "Стоп, машина!" по вине УОТиЗа не было.

Не могу согласиться с расхожим мнением, что работа трудовика рутинная и однообразная, и лишь дизайнеры и конструкторы имеют возможность творить, созидать. Но ведь и организаторы труда, проектируя под новый автомобиль трудовые параметры, могут творчески подойти к реализации новых идей. Безусловно, основные постулаты системы остаются при этом неизменными: это бригадная форма труда, технически обоснованные нормированные задания, повременная оплата. У конструктора также есть "железные" правила: нужны двигатель, передаточный механизм и ко-

леса, то есть то, без чего автомобиль не будет автомобилем.

Однако в системе организации труда есть еще одна важная составляющая — это работающий по нашему проекту Человек. Признаюсь, именно эта составляющая всегда определяла всю мою работу. Я никогда не забывал, что малейшие ошибки, неточные и непродуманные решения мгновенно вызовут отрицательную реакцию, спровоцируют серьезные конфликты. Трудовик не имеет права на такую ошибку.

Я всегда уделял большое внимание подбору кадров трудовиков. Принимались в УОТиЗ достойные, увлеченные специалисты. Как правило, основные руководители (и рядовые сотрудники) трудятся в нашей службе длительное время. Это начальники отделов: Николай Дмитриевич Малахов, Михаил Константинович Ажинов, Николай Александрович Калигин. Плодотворно трудятся и молодые воспитанники, например, недавно назначенный начальником отдела Виктор Борисович Христенко. Надежно работают руководители службы труда в производствах: начальник ООТиЗ сборочно-кузовного производства Николай Александрович Сидоров, начальник ООТиЗ ГлавАвто Виктор Николаевич Красиков. Всех перечислить невозможно. Эти люди и многие другие ветераны службы труда — золотой фонд ОАО "АВТОВАЗ".

Поздравляя коллектив УОТиЗ с 35-летием со дня образования, хочу пожелать всем доброго здоровья, личного счастья, успехов в делах. Поверьте, когда правильно распределен труд, вопроса, как его оплатить, не существует. Призываю своих бывших коллег: "Не теряйте основы!".



За многолетний добросовестный труд Леонид Титович Бредихин имеет десятки наград, среди которых орден Трудового Красного Знамени, орден Дружбы народов, орден "Знак Почета", золотая и бронзовая медали ВДНХ СССР, нагрудный знак ВЦСПС "За активную работу по внедрению НОТ", почетный Знак "Ветеран автомобильной промышленности", а также 14 свидетельств и удостоверений отраслевого и заводского уровней.