

1986

С. Г. Г. Г.

САМОЧУВСТВИЕ КОЛЛЕКТИВА.

Успешное решение намеченных задач партия связывает с повышением роли человеческого фактора. Этот тезис в проекте новой Программы КПСС выделен отдельной строкой. И, кумяется, не случайно. Ведь в ней речь идет не только о производстве материальных и духовных благ, а гораздо шире: о создании личности, о воспитании человека коммунистического общества.

В трудовом коллективе проходит наиболее активная, а бы сказал, наиболее ценная часть жизни человека. Здесь в полной мере проявляются основные качества Личности. Мы убедились, что существует прочная взаимосвязь между моральным климатом в коллективе и производственными показателями. Это особенно ярко проявилось в получившей на фабрике широкое развитие бригадной формы организации и стимулировании труда. В основном производстве в коллективах трудятся сто процентов рабочих.

Всего на предприятии создано 42 бригады, в том числе комплексных - 20, специализированных - 22. Все они работают по единому наряду, а половина коллективов - и по конечному результату.

Конечно, бригада - низовое производственное звено. Но это и первичный рабочий коллектив, а коллектив - большая сила. Он может многое, если члены его прочно объединены производственными и духовными интересами, социалистическими обязательствами, чувством товарищества и взаимопомощи.

Бригады внесли в наше соревнование принципиально важный элемент — ответственность за коллектив. Раньше, когда люди работали отдельно друг от друга, давал процент выработки. Как тогда принимались обязательства? Нередко бывало: профорг подсчитает выработку каждого, прикинет процент возможного перевыполнения, заполнит бумагу, рабочий её подпишет — и папку. Как выполнялись обязательства? Все стремились "нагнуть" процент.

Теперь у бригады другие стимулы, новые цели. Главная её задача — точно в срок выдать смежникам обусловленное количество деталей. И само соревнование строится в соответствии с бригадным методом по технологической цепочке. В цехах и на фабрике в целом разработаны четкие схемы технологических связей, каждая бригада знает, от кого она получает изделия и кому поставляет свою продукцию. Претендовать на призовое место бригада может только при условии выполнения договора по всем пунктам.

Повышение эффективности общественного производства — на первый взгляд кажется задача сугубо техническая. Но нас на фабрике интересует и её моральный аспект: как относятся к ней люди, готовы ли к решению сложной проблемы? Ведь сегодня многие вопросы экономики уже нельзя решать чисто техническими, или тем более, только административными методами. Все большее значение приобретают человеческие факторы, уровень сознания людей, их высокие общественные интересы.

Партия подчеркивает, что все наши усилия по ускорению развития экономики в конечном счете направлены на то, чтобы иметь возможность выделить больше средств на социальные нужды, быстрее повышать жизненный уровень населения. Такова природа нашего

отроя — все, что мы вложили в развитие экономики страны, возвращается в наш цех, в наш дом, в нашу семью.

Партийная и профсоюзная организация фабрики стремится сделать все для того, чтобы каждый труженник чувствовал себя хозяином на родном предприятии. Еще в начале одиннадцатой пятилетки был разработан и утвержден план социально-экономического развития предприятия. В нем охвачен значительный комплекс вопросов, связанных с трудом, бытом, улучшением медицинского и другого обслуживания рабочих и специалистов.

Настроение людей — сфера психологии, область сложная, тонкая. И об этом никогда не следует забывать. Я бы сказал даже так: надо предусматривать мероприятия, которые создавали бы атмосферу высокого душевного подъема. Каким бы ни был в нашем обществе характер труда, его нужно осветить высокой социальной целью, чтобы человек чувствовал, от него зависит успех коллектива бригады, цеха, предприятия. Только так жизнь человека наполняется богатым содержанием, рождает у него энтузиазм.

Мне могут возразить: что же, разве все решает только фактор сознательности? А хозяйственный механизм, материальные стимулы уходят на второй план? Нет, разумеется. Мы, конечно же, за то, чтобы хозяйственный механизм всегда и во всем стимулировал нравственность в производственных отношениях. Возьмем бригадный хозрасчет. Он — реальное воплощение и наших принципов коллективизма (в организации труда), и социальной справедливости (в оплате), и демократизма (совет бригады принимает решение). И не случайно в проекте новой редакции Программа КПСС

говорится о необходимости повышать действенность хозяйственного расчета, о том, чтобы деятельность объединений и предприятий все более регулировалась экономическими нормативами.

Уже который год на предприятии ведется глубоко продуманная работа по совершенствованию технологии производства, организации труда, улучшению качества наших изделий. Не может не радовать нас и достигнутый на фабрике уровень ритмичности. Чего греха таить — на многих производствах этот показатель оставляет желать лучшего. В первой и второй декадах у нас удается выполнить едва-ли половину задания, на третью же — приходится оставшая её часть. А уж тут без аврала и штурмовщины не обойтись. Коллектив фабрики не подвержен этому "недугу", работает четко и слаженно. А потому и ритмичность у нас стабильная.

Время потребовало и качественно иного подхода к управлению производством. Раньше за общими благополучными показателями предприятия нередко скрывались отстающие цеха и участки, отдельные бригады. Новый подход к проблеме продиктовала комплексная система повышения эффективности производства, которую мы внедрили у себя.

Но любая система должна способствовать развитию инициативы рабочих, командиров производства, специалистов. Мы считаем, что объективная оценка вклада каждого — неременное условие достижения этой цели. В этих условиях особое значение приобретает живая работа с людьми. Поэтому мы стремимся обеспечить максимальную гласность при выработке любого решения, на любом уровне.

Надо, чтобы люди знали и наши задачи, и наши трудности. Чем лучше человек знает, что он делает, зачем и почему, тем лучше у него получается дело.

У нас в коллективе сложилась и постоянно поддерживается традиция: не только выполнять напряженные задания, но и значительно их перевыполнять. Еще в конце нынешнего августа предприятие завершило свою пятилетку. В оставшиеся четыре месяца коллектив изготовит сверх задания пяти лет продукции на сумму 7 миллионов рублей. Уже сегодня думаем о будущем, о двенадцатой пятилетке, намечаем её ориентиры. Курс взят на широкое внедрение новой техники и средств механизации, которые обеспечат повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции.



О.И.Игнатьев, директор мебельной фабрики №5- кандидат экономических наук.

г. Тирасполь.