







# УСКОРЕНИЕ

# „Красного двигателя“

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭКСПЕРИМЕНТ

## ИНТЕНСИФИКАЦИЯ НЕ СЛОВАМИ, А ДЕЛАМИ

«Раньше ходили на перекур за цех, на скамейки — там и до, и после перерыва людно было. А теперь только в обед туда заглядывают. Мужики шутят: «Экономический эксперимент курить отучил». Отучил время попусту терять! Раньше каждый отвечал за себя, а теперь коллектив за каждого и за выполнение договоров. Всем выгодно!»  
(Из разговора с бригадиром слесарей-ремонтников Ф. Асановым.)

Чем яснее видна общая цель, от достижения которой зависит зарплата и почет работника, тем активнее стремление работать лучше. На себя и на коллектив. По существу в этом заключается формула трудового ускорения. И если говорить о факторах, определяющих ускорение, то прежде всего надо отметить последовательное и умелое использование экономических рычагов, направленных на расширение самостоятельности и усиление ответственности каждого трудового коллектива (и каждого его члена) за конечные результаты.

Из отчета социологической службы:  
«...За годы одиннадцатой пятилетки 114 (из 143) производственных коллективов завода взяли на вооружение бригадную форму организации и стимулирования труда.  
...В 1984 году по сравнению с 1983 годом производительность труда в этих бригадах выросла на 10—15 процентов, сдача продукции с первого предъявления составляет 81 процент. Социально-психологическое состояние бригад улучшилось, зарплата выросла на 5—10 процентов.  
...Свыше 90 процентов опрошенных рабочих считают, что распределение заработка по КТУ способствует росту самостоятельности, укреплению дисциплины, повышению личной и коллективной ответственности за общие результаты».

Переход к работе в условиях экономического эксперимента стал логическим продолжением многолетней практики поиска и совершенствования форм и методов хозяйствования на заводе. Однако уже в подготовительный период стало очевидно, что основные идеи и положения эксперимента требуют нового подхода к организации производственной деятельности на всех участках, перестройки массово-политической и экономической работы в коллективах.

Наглядный пример. Раньше в литейных цехах бригады стремились выполнить план за счет тоннажа — в результате выходящих отливок производили больше, чем нужно было на сегодняшний день, а невыгодная трудоемкая «мелочь» оставалась на конец месяца или вообще неконсервировалась. Литейщики обеспечивали себе неплохие заработки, а механические и другие цеха, нуждающиеся в разнообразных заготовках для выпуска продукции, лихоради-

Как это удается коллективу? Здесь труд каждого разумно используется и оценивается по достоинству. Отсюда отдача. А решает все в коллективе совет бригады. Не только кому какой КТУ определить, а и вопросы совершенствования организации труда, освоения новой техники, планирования, культурно-бытовые и социальные проблемы. Что касается дисциплины как трудовой, так и технологической, то можно сказать, вопрос этот снят в бригаде. Нет нарушителей, и уже многие годы. Стабильный состав — все друг друга хорошо изучили, знают возможности каждого. Полная взаимозаменяемость. «Оталонная бригада», — говорят о коллективе. Одним из первых на заводе он выступил с инициативой отработать два дня на сезонных временных рабочих и материалах, а остальные — депутат Верховного Совета Узбекской ССР Исмаил Исломов возглавил социалистическое соревнование за досрочное выполнение личных пятилетних планов и обязательств в честь XXVII съезда КПСС. Почти рабочий широко поддержал инициативу коллектива в новых экономических условиях? С ускорением — переживает все производственные показатели.

Эксперимент открывает большие возможности для творческой работы, высвечивает все новые резервы коллективов, реализация которых осуществляется предоставленными законом правами. Без их непосредственного участия невозможно сегодня решать многие вопросы повышения эффективности производства. Именно коллективы определяют пути повышения производительности труда, сокращения численности, снижения себестоимости, совершенствования системы моральных и материальных стимулов.

В новых условиях, — рассказывает слесарь-ремонтник цеха № 7, кавалер ордена Трудовой Славы III степени Д. Турдалиев, — особенно нетерпимы обиды, а их еще немало. Возникает противоречие: заработок повышается в зависимости от ритмичности, а создать условия для нее пока еще не получается. Речь — о необходимости улучшения материально-технического снабжения. Как порой случается: все есть для ремонта, но одного чего-то не хватает. Работа стоит, не может быть до конца доведена. Кто в этом конкретном виноват и по каким причинам подчас сложно выяснить. Один ответственный работник кивает на другого, мол, я не знаю, потому что тот не знает. Но работа долго ждать не может, выходя из положения как можем. А сверхурочные часы почти не убывают. У некоторых рождается недоверие к новым показателям, возникает неудовлетворенность системой оплаты труда, подумывают о переходе на другое предприятие.

Сказываются привычка получать указания сверху по организации производства, боязнь взять на себя ответственность за решение вопроса, нежелание решительно потребовать исправления положения дел.

Повысить чувство ответственности, усилить инициативность работников — от рабочего до директора — важнейшая задача дня.

### Комментарий директора завода В. Д. Науфмана

— Естественно, эксперимент начался для меня и всего заводского актива задолго до января нынешнего года: знакомился с нормативными документами, анализировал опыт других предприятий, работающих в новых условиях хозяйствования. Учился сами и учили других. Вопросам перехода на эксперимент было посвящено немало занятий в системе экономической школы, политпросвещения, школах коммунистического труда.

...Вспоминается характерный разговор, услышанный мною перед одним занятием. Молодой рабочий докладывал, что хотел бы, кроме заработной платы, получать еще и премию. Все же остальные вопросы касаются начальства. Безусловно, большая ответственность за конечные результаты в новых условиях принадлежит трудовым коллективам. Однако им даны права стимулировать лучший

труд, воздействовать на тех, кто отмахивается от общих дел. Ведь сейчас как стоит вопрос: работать надо с нарастающим итогом. И не просто выполнять порученное дело, а сделать его как можно лучше. Могут сказать, что в бригадах встал твердый курс на воспитание новаторского отношения к труду. И кроме воспитательных мер, идет воспитание делом. Хорошо поработал, хорошо получил, плохо — не обесудь.

Всемерно поддерживать, поощрять и возмещать тех, кто не словами, а делами, практическим результатом проявляет свое честное и добросовестное отношение к выполнению общественного долга — на это нас нацеливают решения XXVI съезда КПСС, апрельского (1985 г.) Пленума ЦК КПСС, XVI и XIX пленумов ЦК Компартии Узбекистана.

Ход реализации принципов экономического эксперимента способствует повышению активности рабочих в соревновании за достижение конечных результатов труда. Крепнут внутриацеховые связи, улучшается взаимодействие бригад, умножились ряды передовиков. Заметно возросла ритмичность — почти полностью выполнены поставки по договорам.

Тут хотелось бы сказать вот о чем. Завод в срок в строгом соответствии с обязательствами изготовил и отгрузил продукцию, а заказчики вместо денег платят телеграммы о своей неплатежеспособности. В соответствии с положением мы переводим покупателя на аккредитивную форму оплаты. Однако это мало что меняет. И может так сложиться, что завод рассчитался со всеми заказчиками, а своей финансовой план не выполнил. От этого зависит и другие показатели, характеризующие конечный результат работы завода, по которому определяются поощрять коллективы или нет. Думаю, тут есть над чем задуматься вышестоящим организациям, регулирующим ход эксперимента.

В КАЖДОМ ОБЪЕДИНЕНИИ И ПРЕДПРИЯТИИ, НА КАЖДОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ УЧАСТКЕ НУЖНО ОПРЕДЕЛИТЬ ТЕ ЗВЕНЬЯ, ГДЕ С МИНИМАЛЬНЫМИ ЗАТРАТАМИ, А ТО И ВОВСЕ БЕЗ НИХ МОЖНО ПОЛУЧИТЬ НАИБОЛЬШИЙ ЭФФЕКТ.  
М. С. ГОРБАЧЕВ



### ДИСЦИПЛИНА И ПОРЯДОК

## НЕ ИЩИ, ГДЕ ЛУЧШЕ...

«Не все у нас идет без сучка и задоринки, но мы убедились: результата можно добиться, и добиваемся тогда, когда воспитательная работа ведется комплексно и непрерывно. Однако есть у советов бригады и такое мнение: лучше работать меньшим составом, чем принимать в коллектив «летуны»».  
(Из разговора с бригадиром наладчиков С. Сидиковым.)

Укрепление сознательной дисциплины прямо связано с воспитанием чувства ответственности. Дисциплина по-настоящему дисциплина — это дисциплина труда каждого — так ставится вопрос. И так идет не просто о наведении элементарного порядка, а об управлении планомерным формированием высокой организованности, благоприятного микроклимата в коллективах, способных на строить каждого отдачи.

«Сравнительно быструю отдачу можно получить, — указал товарищ М. С. Горбачев, — если привести в действие организационно-экономические и социальные резервы и в первую очередь активизировать человеческий фактор, добиться того, чтобы каждый на своем месте работал добросовестно и с полной отдачей».

Одно из основных средств достижения этих целей — создание стабильных коллективов. В этом «Красный двигатель» на направлении ведется большая работа.

Из отчета социологической службы:  
«Проведение мероприятий, разработанных на основе социологических исследований, позволило повысить влияние социально-психологических факторов на эффективность работы бригад, укрепить трудовую и технологическую дисциплину. Текущие надор по сравнению с 1983 годом снизились на 4,8 процента. Экономический эффект от снижения текучести кадров составил 28,3 тысячи рублей».

В прошлом году по собственному желанию ушли с завода 146 человек. По каким причинам? Вот характерные ответы, указанные увеличившимися в опросах анкетах: «Семейные обстоятельства», «Работа далеко

### Комментарий секретаря парткома завода А. Насриева

— Круто меняется жизнь нашего завода в условиях экономического эксперимента. Новые критерии предъявляются и к партийно-политической работе, центр которой перенесен в трудовые коллективы. Внедрили такую форму работы, как группы образованных парткомов. В них входят член партийного комитета, работник экономической службы заводоуправления и представитель трудового коллектива, где действует эта работа. Результат от этой работы получаем большой. Используем созданный центр общественно-политиче-

ских слесари Ш. Джураев и У. Бакиев. И везде им не нравилось. А не нравилось то, что наказывали их рублем за прогулы и брак. Получали то, что зарабатывали. А они хотели больше. Верно указали: «Не сложились отношения с администрацией». И никогда не сложится при такой деятельности горе-работников. Впрочем, им это не впервой. Не одно место работы сменили за свою короткую биографию. «Летуны!»

А вот Э. Алиева и А. Марутова начальники механического цеха № 3 С. Исмаилов назвал суперлетунами. В трудовых книжках у них печати некуда поставить. Только на «Красный двигатель» каждый по три раза устроившись.

Моя вина, признаю, — сетовал Саид Асанович. Я же за них голос подавал. Все верил: исправятся. Полагал, годы «считания» по заводу и фабрикам их чему-то научили. Немолодые уже. А не и в третий свой приход даже трех месяцев не выдержали. Начались у них прогулы, недоставля и обиды всякие. Нормы не выполняли, хотя станочники классные. Ушли по собственному желанию, а по статье их трудно уволить. Все знают и применяют к ним закон. Только трое — по судам засажают, будут отстаивать свои позиции до победного. Времени на таких жалко... Между прочим, Алиев недавно снова просился, но тут я наотрез отказал ему. И зарок себе дал: не принимать «летунов» в цех. Видимо, к таким работникам надо применять меры пострее, чтобы отбить охоту бегать с места на место, чтобы не искали, где лучше, а работали лучше.

С. Исмаилов 39 лет работает на «Красном двигателе», прошел путь от рабочего до начальника цеха. Вышел коллектив в передовые. И именно потому, что бригады стабильны по составу, по многу лет в них люди вместе работают, а руководят сменами опытные мастера Борис Федоров и Реаис Гибдуллин, имеющие за плечами почти по 30 лет стажа на заводе. Цех легко перешел на работу в условиях экономического эксперимента. Все договорные обязательства выполняет в срок. По сравнению с первым кварталом прошлого года брак снизился втрое, производительность труда на один процент, снизилась себестоимость на 0,5 процента. Дисциплина трудовая и технологическая — образцовая.

Претворение в жизнь принципов экономического эксперимента обязывает принимать более решительные меры в борьбе с «летунами» и бракоделами. В конечном счете они пойдут на пользу всему коллективу завода. Ведь в процессе труда человек не только создает материальные ценности, но и развивается как личность. Недостаток, проявляется свои лучшие способности. А от этого напрямую зависит и формирование новых производственных отношений.



НА СНИМКАХ: заместитель директора П. Каримов ведет занятия по экономическому образованию; мастер-наставник третьего цеха У. Баратов со своим учеником К. Эшназаровым; справа налево: ударник коммунистического труда мастер четвертого цеха Т. Драгалыева беседует с наладчиками станков О. Зафаровым, М. Булатовой и станочницей А. Федоровой.  
Фото Р. ГАФУРОВА (УзТАГ).

### СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ

## ПО ТРУДУ И ЧЕСТИ

«Я работаю на заводе 37 лет. Всем коллективу объяснил, и специальность тут получил, и специалиста из меня сделали. И почетом не обогнал. Получил сначала двухкомнатную квартиру, а когда семья увеличилась — трехкомнатную. ...Не мыслю свою жизнь без завода».  
(Из разговора с бригадиром слесарей А. Ибрагимовым.)

Социальная справедливость, заложенная в основе нашего социалистического строя, должна неукоснительно соблюдаться в повседневных делах трудовых коллективов. И тут нет мелочей или вопросов второстепенной важности. Важно при поощрении за лучший труд органически сочетать материальные и моральные стимулы, всемерно выделять и возвышать людей, чьи дела и поступки служат примером другим. И наоборот — лишать благ тех, кто стремится хорошо пожить за чужой счет.

Партия считает, что в современных условиях необходимо создавать идеологические и социальные предпосылки для уверенного движения экономики на все более высокие ступени.

Экономический эксперимент — ускорение этого движения. Но без решения социальных проблем невозможно осуществить повышение эффективности производства. Тут, как говорится, прямая и обратная связь: успешнее работа коллектива. И наоборот.

Из отчета доклада профсоюзного комитета завода:  
В 1984 году 33 человека получили новые квартиры, 14 — улучшили свои жилищные условия, 1390 детей заводчан отдохнули в пионерских лагерях, обеспечены детскими дошкольными учреждениями достигли 100 процентов.

Все взаимосвязано и все имеет значение.  
По итогам социалистического соревнования за сутки... звучит по заводскому радиоу, — лучших результатов добились...  
Подробно объясняется, кто и за счет чего вышел в пе-

### Комментарий председателя профкома завода Н. Ляшенко

Экономическое значение эксперимента велико. И если в некоторых коллективах принципы его не дали нужного импульса, то это говорит о том, что там еще не научились мыслить на уровне современных требований. В этом плане нам необходимо поднять значение постоянно действующих производственных советов, действенности рабочих собраний, а также всех мер, направленных на повышение самостоятельности и ответственности трудовых коллективов за конечные результаты. И надо еще немало сделать, как подчеркнул М. С. Горбачев, чтобы Закон о трудовых коллективах в полной мере служил повышению трудовой и социальной активности, развитию демократических норм жизни общества. А профсоюзный комитет должен полностью использовать свои права с тем, чтобы средства из фонда социальности и жилищного строительства расходовались по назначению. Как, впрочем, и все остальные, соблюдая при этом социальную справедливость.

Эксперимент открывает возможность идти к цели разными путями, но непременно условия его успешного проведения — активное участие трудовых коллективов, профсоюзных комитетов в управлении производством, решение социальных вопросов. В связи с этим, думаю, не лишне создать что-то вроде координационной комиссии, которая, регулируя ход эксперимента на заводе, своевременно будет обнаруживать проблемы и «узкие места», требующие также своевременного решения. Будет найдены на «острие» важнейших процессов — как производственных, так и социальных.

В. ЖУРАВЛЕВ,  
Спец. корр. «Правды Востока», г. Самарканд.

Редактор Н. Ф. ТИМОФЕЕВ.

