

# По законам КОЛЛЕКТИВИЗМА

В. Кириенко

*Заместитель секретаря партийного комитета  
ордена Ленина завода «Гомсельмаш»  
имени 60-летия Великого Октября*

**В** УСЛОВИЯХ строительства коммунистического общества, подчеркивается в постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы», необходимо всемерно усиливать связь организационной и идеологической работы с выполнением актуальных хозяйственных задач. В качестве важнейшего направления в решении этой проблемы указывается, в частности, на необходимость обобщения и пропаганды передового опыта и прогрессивных форм организации труда, усиления воспитательных функций коллектива.

Коммунисты нашего завода горячо одобряют призыв Центрального Комитета КПСС к повышению деловитости и конкретности в деле формирования коммунистического сознания, к укреплению связи идеологической и политико-воспитательной работы с жизнью, с решением хозяйственных и политических задач. А это, как подчеркивалось на недавнем республиканском собрании партийного актива, в конечном счете нацелено на подготовку человека к труду, на его ориентацию на технический прогресс, укрепление дисциплины и высокой ответственности во всем. Партийная организация «Гомсельмаша» стремится строить свою работу с учетом этих требований.

В десятой пятилетке наше предприятие должно организовать серийный выпуск самоходных кормоуборочных комбайнов КСК-100. Трудность состоит в том, что освоение новой продукции и новых производственных площадей коллектив обязан осуществить практически без снижения темпов производства. Потребовалась качественная переориентация существовавших систем организации производства, особенно в низовых звеньях.

За истекшие три с лишним года в этом отношении сделано немало. Созданы такие прогрессивные системы, как оплата труда водителей транспорта по отрывным чековым талонам, по конечной операции—в литейных цехах, налажены разработка и учет выполнения личных творческих планов рабочих и их материальное стимулирование. Все это способствует неуклонному росту производительности труда, улучшению качества продукции. Однако на нынешнем этапе

развития, когда неизмеримо повысился уровень производства и оно насыщено сложным оборудованием и оснасткой, назрела необходимость в совершенствовании форм и методов труда. Для партийного и хозяйственного актива, передовых рабочих стало ясно, что индивидуальная сдельщина должна уступить место более совершенной системе, позволяющей, как отмечалось на XXV съезде КПСС, увеличивать выпуск продукции с меньшей численностью работников, широко применять прогрессивные формы материального поощрения, бригадную оплату за конечные результаты труда. Состоявшееся недавно республиканское собрание партийного актива прямо указало на то, что в каждом работнике надо воспитывать чувство рачительного хозяина, способного выявлять на своем рабочем месте все новые резервы и в то же время видеть весь процесс в целом, заботиться не только о собственных результатах, но и о подъеме всего производства.

Некоторый опыт в организации бригадного метода на нашем заводе уже имелся. Еще в 1976 году коллектив бригады Леонида Конончука из литейного цеха ковкого чугуна вызвался работать по одному наряду. В следующем году на такую систему перешла еще одна бригада из этого же цеха. За год в этих коллективах производительность труда повысилась на 15, а потери от брака сократились на 5,5 процента. Значительно улучшилось использование рабочего времени, выросла заработная плата, повысилась ответственность каждого за состояние дел в своем коллективе, улучшилась трудовая дисциплина.

В апреле 1978 года шесть рабочих обратились к администрации сварочно-сборочного цеха № 1 с просьбой разрешить им работать одной бригадой, соединить в общую расценку все промежуточные операции по изготовлению узла, а заработную плату начислять за окончательную продукцию. Вскоре их примеру последовали товарищи по смене. В этом цехе возникли еще две бригады. По такому же принципу работало несколько бригад в цехе главного конвейера.

Но широкого распространения на заводе бригадный подряд в такой форме не получил. Партком внимательно следил за жизнью в бригадах, подмечал не только положительное, но и негативные явления. К сожалению, без них не обходилось. Как выяснилось, в этих бригадах заработная плата делилась на всех членов поровну. А это в наших условиях, где рядом с квалифицированными специалистами трудятся новички, поддерживалось далеко не всеми рабочими. И все-таки практика неизбежно приводила нас к выводу, что на смену индивидуальной сдельщине должна прийти более совершенная, но непременно коллективная форма организации и оплаты труда.

Около года назад было принято решение — изучить опыт работы по бригадному методу на Херсонском комбайностроительном заводе и с учетом собственного — начать широкое применение этой прогрессивной формы на заводе. Для изучения опыта создали несколько групп, причем включили в них не только специалистов заводских служб, но и представителей цехов, бригад и прежде всего тех, с которых было решено начинать внедрение новой системы.

После поездки в Херсон на экономическом совете мы рассмотрели итоги изучения опыта и приняли решение о его использовании первоначально в двух бригадах. Уже первые результаты работы этих бригад показали, что дела улучшаются. Через три месяца после перевода на новые условия производительность труда в бригаде П. Синева возросла на 4,7 процента, средняя заработная плата — на 3 процента.

Повысились качество продукции, культура производства. Такие же показатели были и в бригаде Н. Якуты.

Вместе с тем мы поняли, что новая система требует чрезвычайно внимательного к себе отношения, что это именно тот случай, когда «поспешишь—людей насмешишь». Мы убедились, что переводить бригады на новые условия организации и оплаты труда можно лишь после того, как эта форма найдет поддержку у рабочих. Ведь создание бригад на участках, где десятилетиями применялся индивидуальный труд,—сложный процесс. А костяк коллектива составляют рабочие высокой квалификации. При новой системе их труд как бы растворяется в общем итоге, теряется их индивидуальное лицо. Поэтому рабочие высокой квалификации порой неохотно шли в такие бригады.

Серьезные проблемы возникли и перед администрацией, перед руководителями производственных подразделений. С созданием бригад существенно возрастает производительность труда, а смежники подчас бывают неготовы к этому. Повышается ответственность и заводских служб, так как бригадная система по своей природе требует большей организованности и слаженности всех звеньев. Бригады создаются только на добровольных началах. Каждому рабочему мы решили разъяснить, доказать преимущества и выгоды новой формы организации труда. Поставили перед собой цель — ознакомить с ней всех тружеников предприятия, добиться, чтобы каждый четко представлял, какие реальные выгоды дает новая система, и был лично заинтересован в ее успешном внедрении.

В заводской многотиражной газете «Сельмашевец» была опубликована статья начальника отдела организации труда и заработной платы И. Кажанова «От индивидуальной сдельщины — к коллективным формам труда». В газете, а также в системах партийного, комсомольского и экономического образования, на собраниях в цехах и бригадах было развернуто деловое обсуждение передового опыта.

Большинство рабочих по заслугам оценили достоинство новой системы не только для роста эффективности производства, но и для повышения воспитательной роли коллектива. Так, рабочий Г. Петренко в заметке, помещенной в заводской газете, давая оценку бригадному подряду, писал: «...У нас на заводе есть еще прогульщики, любители выпить, пораньше закончить работу, немало бракоделов. Уверен, что с внедрением коллективной формы организации труда им придется пересмотреть свое поведение. Товарищи по работе не допустят, чтобы в их коллективе кто-то работал с прохладцей, не говоря уже о тех, кто нарушает трудовую дисциплину, общественный порядок». Вместе с тем в процессе обсуждения был высказан и ряд предложений по совершенствованию организации производства.

Итоги работы первых бригад, перешедших на новую форму организации труда в сентябре прошлого года, были обсуждены на заседании партийного комитета. Передовой опыт был рекомендован для широкого применения. Цеховым партийным организациям, партгруппам и хозяйственным руководителям предложено принять конкретные меры.

После заседания парткома во всех основных цехах прошли партийные собрания, на которых коммунисты вели деловой разговор о новой системе, определили сроки ее внедрения, состав бригад. На состоявшемся в декабре прошлого года собрании коммунистов механосборочного цеха № 2 было принято решение: с января 1979 года перевести на коллективную форму организации труда все производствен-

ные участки. Сейчас в этом цехе успешно работают пять сквозных бригад. Всего же по заводу на бригадную форму организации труда переведено 46 коллективов. Душой, цементирующим ядром в них являются коммунисты.

Для изучения морально-психологического микроклимата группа заводских социологов провела в пяти бригадах анкетирование. Оно еще раз подтвердило: бригадный подряд — дело стоящее, основная масса рабочих его поддерживает. Анализ полученных ответов показал, что взаимоотношения в бригадах после перевода на коллективную форму оплаты труда изменились в лучшую сторону.

В чем мы видим преимущество новой системы по сравнению с индивидуальной сдельщиной? Во-первых, возрастает производительность труда, снижается себестоимость и существенно повышается качество продукции, уменьшаются расходы на содержание счетного и контрольного аппарата, устраняется возможность приписок объемов выполненных работ.

Разумеется, измерять ценность нового метода только технико-экономическими показателями было бы неправильно. Бригадная система — это не только метод распределения заработной платы, но и система комплексного решения вопросов, связанных с перестройкой всей совокупности производственных и социальных отношений на присущих социализму коллективистских началах.

В ходе внедрения бригадной системы выяснилось, что для успеха дела потребуются не только перестройка в организации производства, но и углубление некоторых понятий, представлений рабочего. Стало, например, очевидным, что такие устоявшиеся категории, как коллективизм, коллективная ответственность, в новых условиях приобретают более глубокий смысл. Речь идет не о том, что эти понятия у наших рабочих до сих пор не были развиты. Можно привести массу примеров, подтверждающих, что передовые рабочие, поступаясь своими личными интересами, брали шефство над отстающими или переходили на более трудные участки работы. Однако сама система индивидуальной сдельщины далеко не всегда способствовала утверждению коллективистских начал в трудовой деятельности. Ведь при традиционной системе рабочий, независимо от общих итогов работы коллектива, мог обеспечить себе довольно высокую заработную плату. Во всяком случае, если бригада не выполнила план по тем или иным показателям, это на заработной плате каждого рабочего, как правило, не отражалось.

Новая система объективно направлена на более органическое соединение личных и общественных интересов, интересов отдельного рабочего и коллектива в целом, то есть на формирование и углубление коллективистских начал. В этом случае каждый член бригады поставлен в зависимость от общих, конечных результатов работы всего коллектива.

С другой стороны, коллектив бригады, поскольку его общий результат является производным от результатов труда каждого рабочего, поставлен перед необходимостью создавать условия для высокопроизводительного труда. Не случайно против внедрения новой системы были настроены прежде всего те, кто свои личные узкоэгоистические цели ставил выше общественных, кто специализировался на «выгодных» работах. Нашлись и такие, кто, не приняв нового, оставил бригаду. Но их оказалось немного.

Раньше количество и качество труда каждого рабочего определяли работники службы труда и зарплаты. Получалось, что важнейший

вопрос о размерах и качестве трудового вклада рабочего в общий успех коллектива решался, по сути дела, вне этого коллектива. Это, естественно, не могло способствовать повышению ответственности каждого его члена за общественное значение результатов труда — своего и своих товарищей по работе. На практике такое нормирование приводило к тому, что внутри бригады появлялись «выгодные» и «невыгодные» работы. И дело тут не только в нормировании, потому что даже при самом идеальном нормировании труда невозможно предусмотреть всех тонкостей технологии. В корне меняется дело, когда оценка количества и качества труда каждого работника производится товарищами по работе.

Еще одно преимущество новой организации труда в том, что она стимулирует рост культурно-технического уровня рабочего. Теперь в наших условиях крайне необходимо, чтобы каждый труженник имел две-три смежные профессии. Сама система индивидуальной сдельщины «закрепляет» рабочего за тем или иным станком, за той или иной операцией. Конечно, и раньше передовые рабочие не замыкались на одной операции, но начало подлинному походу за приобретение смежных профессий положил бригадный подряд.

Еще в июле прошлого года в газете «Сельмашевец» бригадир комплексной бригады П. Синев писал: «У нас и до создания бригады многие имели смежные специальности. Но теперь, когда возникла особая заинтересованность в помощи друг другу, этот процесс заметно активизировался. Уже в этом месяце 22 человека начали осваивать смежные профессии. Многие — третью или четвертую». Об этом же говорят и результаты анкетного опроса. В прессовом цехе желание освоить смежную профессию высказали 37,3 процента опрошенных, в термическом — 35, механическом цехе № 1—50, механосборочном цехе № 1—55, механосборочном цехе № 2—58,1 процента.

Широкое освоение смежных специальностей позволяет, во-первых, сохранить в бригаде устойчивый производственный ритм, стабильность. В случае, если кто-то не вышел на работу, — члены бригады перераспределяются и трудовой ритм не нарушается. Во-вторых, такая взаимозаменяемость не позволяет замыкаться в рамках «своей» профессии и способствует значительному расширению кругозора рабочего. В-третьих, работа в течение смены на нескольких операциях в значительной степени устраняет монотонность труда. Оценивая достоинство внедренной на их участке бригадной системы, слесарь-сборщик механосборочного цеха № 1, студент-вечерник Петр Ткачев говорит: «Мне нравится, что можно заниматься разными операциями, что труд перестал быть однообразным, не устаешь от однотонности».

Опыт бригад, работающих по-новому, показывает, что производительность труда здесь гораздо выше, чем в бригадах «узких» специалистов. Существенное изменение претерпевает распределение исполнительских и управленческих функций внутри бригады, значительно расширяется внутриколлективная демократия. Этот процесс начинается уже с момента организации бригады. Ведь окончательное решение вопроса — перейдет коллектив на новые условия или будет работать по-старому — зависит от самих его членов.

Все самые важные стороны жизнедеятельности бригады рассматриваются на ее собраниях: о приеме в коллектив новых рабочих, о нарушителях трудовой и общественной дисциплины, определяются меры общественного и материального воздействия на них. Такая форма воспитания не остается безрезультатной. Наладчик М. из механосборочного цеха № 2 за время работы на заводе неоднократно совершал

прогулы, не раз побывал в медвытрезвителе, допускал другие антиобщественные поступки. С ним и ранее проводилась воспитательная работа, но перелом в поведении наступил только после перехода бригады на новую систему организации труда и то не сразу. Некоторое время он жил в общем ритме с коллективом. И вдруг в цехе узнали, что М. снова был доставлен в медвытрезвитель. Негодованию его товарищей по работе не было предела. Ему высказали все: и что из-за него на весь коллектив ложится пятно, и что бригада выбывает из соревнования, хотя все остальные показатели у нее не хуже, чем у других коллективов, и что все члены бригады лишаются из-за него премии. Пытался он оправдаться, даже отшутиться, но, когда было внесено предложение об отчислении его из бригады, понял, что с ним не шутят. Его тогда не отчислили, и об этом не жалеют: словно подменили человека после собрания. Сейчас М. активно участвует в общественной жизни, шефствует над молодыми рабочими.

На собрании бригады решаются вопросы, связанные с улучшением технологии производства и повышением качества выпускаемой продукции, улучшением обеспечения бригады заготовками, инструментами, и другие.

Для оперативного руководства собрание избирает совет бригады, который в своей работе подотчетен ей. Положение о бригадном подряде предусматривает, что в случае несогласия с решением совета рабочих может обжаловать его в комиссии по трудовым спорам. Но, как показала практика, нареканий на работу советов со стороны членов бригад практически нет. Да иначе и быть не может. Ведь в состав советов вошли самые опытные и уважаемые рабочие, представители всех профессий и технологических линий, а в сквозных бригадах — представители всех смен. Поэтому все решения их объективны и, как правило, поддерживаются единогласно.

Здесь хотелось бы отметить, что целостность коллектива, его стабильность, возможность осуществлять заложенный в новой системе принцип демократизма во многом зависят от соблюдения добровольности при создании бригады. Наш опыт, анкетные опросы показали, что там, где при переводе бригад на новые условия организации труда были учтены ранее сложившиеся так называемые неформальные отношения между членами коллектива, где был в полной мере учтен принцип добровольности, там стабильность коллектива, его морально-психологический микроклимат намного выше и лучше, чем в коллективах, к созданию которых подошли чисто механически, формально.

Таким образом, широкое, творческое применение бригадной формы организации труда, на наш взгляд, послужит не только своеобразным мостиком для перехода от индивидуальной к коллективной материальной и моральной заинтересованности в результатах труда, но явится также важным средством воспитания высоких нравственных качеств у рабочего. Конечно, сделано еще далеко не все. Критическое осмысление собственного опыта и опыта других коллективов, требования жизни подскажут новые подходы и решения на пути всестороннего улучшения идеологической и политико-воспитательной работы, которая с внедрением бригадного подряда отнюдь не становится менее необходимой.