

В ПОЛЕ ЗРЕНИЯ—БРИГАДНЫЙ ПОДРЯД

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ АКТИВИСТОВ «ГОМСЕЛЬМАША» В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

ВСПОМИНАЕТСЯ, как после тщательного изучения имевшегося в стране опыта на бригадный метод организации работы с распределением зарплаты по коэффициенту трудового участия (КТУ) в качестве эксперимента были переведены у нас бригады П. Я. Синева из механосборочного цеха № 1 и Н. В. Якуто из прессового. Рабочие присматривались к инициаторам, анализировали, обсуждали целесообразность новинки, спорили. Нередко мнения разделялись. Нельзя было не учитывать того, что бригадный подряд—более рациональная система не только организации труда (единый наряд) и распределения зарплаты (по КТУ), но и комплексного решения всех вопросов производственных и общественных взаимоотношений в коллективе.

Естественно, пришлось перестраивать массово-политическую работу. Если раньше, при индивидуальной сдельщине, она имела целью обеспечить наивысшие личные показатели рабочих, то теперь—максимальный вклад каждого в борьбу за достижение конечных результатов бригады. Исходя из этого, главной своей заботой агитаторы считают создание такого микроклимата, когда не одиночки, а все без исключения члены коллектива трудятся с полной отдачей, успешно выполняют взятые сообразительности. Ценный опыт любого тут же делается общим достоянием, способствует быстрому и качественному выполнению производственного задания. Здесь «работают» индивидуальная и коллективная беседы, специальные оперативные выпуски наглядной агитации, посвященные ходу соревнования, личный пример и практическая помощь активиста и другие формы агитационного воздействия.

В новых условиях больше чем когда-либо членам агитколлектива наряду с воспитательными пришлось выполнять и организаторские функции. Взять овладение смежными профессиями. Без этого бригадный метод не столь эффективен. Рабочий должен не только в совершенстве знать свою профессию, но и овладеть несколькими другими специальностями. Вот почему агитаторы сначала сами стараются освоить несколько произ-

водственных операций. Потом помогают товарищам: слесарь делится своими навыками со сборщиком, а тот помогает слесарю изучить процесс сборки и т. д. Что достигается таким путем?

До бригадного метода рабочий, раньше других выполнивший положенную ему операцию, как правило, выключал станок и ждал, пока смежник подаст очередную заготовку. Он не был материально заинтересован выручать товарища, ведь зарплату получал только за свою операцию. Сейчас, владея специальностью соседа, торопится помочь ему, ибо от этого зависит общий успех бригады, а значит и его заработок. Такая взаимовыручка воспитывает у каждого настоящее чувство коллективизма, заботу друг о друге, что проявляется затем в других формах взаимоотношений, а в конечном счете сказывается и на общих делах коллектива.

Не менее важной задачей активистов при бригадной системе явилась необходимость подробно разъяснять, как определен коэффициент трудового участия каждого рабочего. Чтобы всем было понятно, почему у одного такой КТУ, а у другого иной, агитаторы предают итоги труда бригады широкой гласности. В индивидуальных беседах, «боевом листке», стенгазете рассказывают, кто и как потрудился за указанный период, какие резервы рабочего места не использовал, где и какую допустил оплошность и что надо сделать впредь, чтобы каждый внес в общий результат более весомый вклад. Все это предупреждает нежелательные споры, различные недоброжелательства, создает истинно творческую, товарищескую обстановку в бригаде.

Кроме того, понадобилось сделать большой упор на коллективные формы влияния, полнее использовать общественное мнение, укрепляющие в человеке чувство хозяина, его непосредственную причастность к делам товарищей. Почти все вопросы жизни и труда рассматриваются коллективно. Собрание или совет бригады, в который входят и агитаторы, принимает решение о приеме новых рабочих, обсуждает итоги выполнения планов, определяет КТУ каждого. Как известно, коллективное влияние лучше всего

может поставить на место и любого разрушителя, недобросовестного работника. Вот характерный пример.

Наладчик кузнечного цеха В. Л. Недосекин еще до перехода участка на бригадную форму труда был известен на предприятии и в микрорайоне своими прогулами, семейными скандалами, посещением медвытрезвителя. А вот теперь коллектив этого не потерял. После очередного прогула Недосекина агитатор бригадир А. Н. Борисов тут же собрал бригаду. Недостойное поведение наладчика подверглось решительной критике товарищей. Они заявили ему в лицо:

— Своим поступком ты наказал не одного себя, а и каждого из нас.

— Подобного поведения мы сейчас не потерпим ни одного дня.

— Этим нарушением ты лишил бригаду призового места в соревновании.

— Мало того, что лишены премии. Бригадир придется держать ответ за твою художества на совете бригадиров цеха.

Решение собрания было единодушным: или Недосекин должен изменить свое отношение к работе, заняться лечением от недуга, или должен уйти. Скоропалительного ответа от него не требовали, дали подумать. После собрания не раз говорил с оступившимся Анатолий Николаевич Борисов: разъяснял условия теperшей работы бригады, важность личной ответственности каждого за свои дела и дела соседей, то, что за любое нарушение одного расплачиваются все товарищи, значит, ни минуты не могут мириться с недобросовестностью.

Недосекин дал твердое слово исправиться. И сдерживает его. Стабильно и высокопроизводительно работает и бригада. По итогам 1981 года она удостоена звания лучшей по министерству.

Вот так оперативно реагируют активисты в бригадах не только на отрицательные явления. Каждая проявленная инициатива тем или иным рабочим, найденный более эффективный метод труда, событие в семейной и личной жизни сразу же находят отражение в агитмассовой работе. В итоге еще больше сплачивается бригада, воспитывается высокое доверие и требовательность друг к другу, повышается настроение и работоспособность каждого.

Коллективная форма организации и оплаты труда потребовала внести коррективы и в деятельность агитаторов-наставников. Раньше над юношей или девушкой брал шефство преимущественно один кадровый рабочий-активист. Сейчас же, когда новичок должен в короткое время овладеть не одной, а двумя-тремя смежными профессиями, формула «один подопечный—один шеф-наставник» стала малоэффективной. Изменился и сам мотив, побуждающий наставников подтягивать до своего уровня молодых. Ведь от того, как быстро новичок адаптируется в коллективе, станет полноправным его

членом, в конце концов зависит успех бригады в целом.

Вполне понятно, заинтересованным лицом здесь выступает уже весь коллектив. Он слушает на своих собраниях отчеты наставника и самого новичка, решает, какую последнему оказать помощь, чтоб он быстрее приобрел нужный опыт. Процесс становления молодого в коллективе периодически обсуждает и совет бригады.

Вообще диапазон деятельности агитатора, вопросы, которыми ему приходится заниматься в системе бригадного метода, значительно расширились. В самом деле, может ли он агитировать товарищей, не обращая внимания на то, что бригада во время не получает нужных заготовок, незрывают авральное положение, штурмовщина, а пришедший в коллектив новичок нуждается в повышении своего технического и профессионального уровня и т. д.? Конечно, нет. Ведь от всего этого зависит КПД бригады. Потому активист всегда в действии: вносит предложения, разъясняет, организует, помогает.

Я уже не говорю о том, что агитработа в такой бригаде предполагает максимальную конкретность, тесную связь с жизнью и трудом людей, воспитание личной и коллективной ответственности за действия каждого и бригады в целом. Да иначе и быть не может.

Само собой понятно, повышение методического мастерства активистов, необходимая помощь им с учетом бригадного метода труда стали повседневной заботой цеховых парторганизаций и парткома завода. Стараемся оперативно вооружать агитаторов нужными для работы данными о жизни и деятельности предприятия.

На семинарах агитаторов и политинформаторов организуем выступления как лекторов, ученых, так и руководителей предприятия, главных специалистов. Разрабатываем и направляем в агитколлективы специальные информационные бюллетени в помощь агитационным кадрам. Только за последнее время наш кабинет политпросвещения подготовил и размножил методические разработки: «Кормопроизводство—надежную высокопроизводительную технику», «Дальнейшее укрепление трудовой дисциплины и общественного порядка—долг каждого сельмашевца», «Основа успеха—бригадная организация труда», «60-летию образования Союза ССР—наш ударный труд», «Комбайн КСК-100—государственный Знак качества».

Словом, делаем все, чтобы агитмассовая работа помогала эффективнее использовать все возможности бригадной системы труда, лучше мобилизовать сельмашевцев на достойную встречу юбилея СССР, досрочное выполнение заданий пятилетки.

В. КИРИЕНКО,
заместитель секретаря парткома орден
Ленина и Трудового Красного
Знамени завода «Гомсельмаш».