

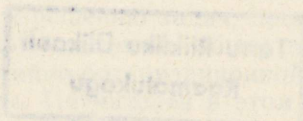
# ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОСТИ





# ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОСТИ

ОБ ОПЫТЕ РАБОТЫ ТАЛЛИНСКОЙ ПАРТИЙНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ  
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА



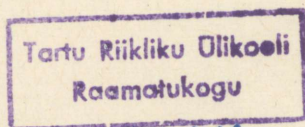
1970

Художественное оформление Т. Ару

Настоящая брошюра представляет собой сборник статей, обобщающих опыт таллинской городской партийной организации в борьбе за повышение производительности труда, за технический прогресс в промышленности и строительстве после XXIII съезда КПСС.

В условиях осуществления новой экономической реформы первичные парторганизации промышленных предприятий и строек, районные комитеты партии города Таллина, Таллинский городской комитет компартии Эстонии проявили много творческой инициативы в поисках наиболее эффективных форм и методов руководства производством.

В брошюре на ряду с партийными работниками выступают руководители министерств и ведомств, инженеры, ученые. Они делятся опытом, подводят итоги, говорят о нерешенных проблемах.



252204

«Производительность труда, это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя».

*В. И. Ленин*

Настоящая брошюра, издаваемая в преддверии партконференций и XVI съезда КП Эстонии, представляет собой сборник статей, обобщающих опыт Таллинской городской партийной организации в борьбе за повышение производительности труда, за технический прогресс в промышленности и строительстве после XXIII съезда КПСС.

В условиях осуществления новой экономической реформы первичные парторганизации промышленных предприятий истроек, районные комитеты партии города Таллина, Таллинский городской комитет компартии Эстонии проявили много творческой инициативы в поисках наиболее эффективных форм и методов руководства производством.

Особый интерес представляет деятельность первичных парторганизаций, партийных комитетов по привлечению широкого актива к решению задач, поставленных экономической реформой, развитие общественных начал во всех сферах партийно-организационной и партийно-политической работы. Поучителен в этом отношении опыт создания при партийных комитетах технико-экономических советов и комиссий, объединяющих лучшие технические и научные силы города и являющихся серьезной опорой горкома и райкомов партии во всей многогранной работе по партийному руководству промышленностью, транспортом, связью и строительством. Первые шаги этого общественного института, равно как и другие меры, предпринятые партийной организацией Талли-



## ПАРТИЙНАЯ ЗАБОТА О РОСТЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

*В. Константинов,*

*секретарь Таллинского ГК КП Эстонии, председатель технико-экономического совета ГК КПЭ*

В созвездии столиц равноправных союзных республик — древний Таллин — столица Советской Эстонии живет полнокровной трудовой жизнью.

Коллективы промышленных предприятий города под руководством партийных организаций успешно претворяют в жизнь решения XXIII съезда КПСС и XV съезда Коммунистической партии Эстонии, настойчиво стремятся к тому, чтобы ознаменовать 100-летие со дня рождения Владимира Ильича Ленина досрочным завершением пятилетки — к 7 ноября 1970 года, заботятся об увеличении выпуска качественной и дешевой продукции, способной конкурировать на мировом рынке.

Гарантией успешного выполнения социалистических обязательств трудящихся города служат их конкретные трудовые дела.

В целом, за четыре года пятилетки (1966—69 гг.) прирост объема промышленной продукции по городу составил 38,4% и темп роста производительности труда — 33,7%. Задание 4-х лет по объему производства выполнено 17 ноября 1969 г. План 1969 г. по реализации промышленной продукции выполнен 23 декабря 1969 г. Производительность труда по сравнению с предыдущим годом выросла на 8,8%, прибыль на 17,5%. Впервые весь прирост объема промышленной продукции достигнут за счет повышения производительности труда. Последнее чрезвычайно важно!

Главным направлением в работе партийных организа-

ций горком партии считает борьбу за непрерывный рост производительности труда. И это не случайно. Только повышение производительности труда открывает перспективу улучшения жизненного уровня советских людей, развития всех отраслей хозяйства города в условиях острого дефицита трудовых ресурсов.

Дело в том, что быстрый рост народного хозяйства и особенно промышленности повлек за собой увеличение занятости трудоспособного населения города Таллина. Практически у нас достигнута полная занятость населения, и, более того, ощущается дефицит рабочей силы. Следует сказать, что на ближайший период существенного прироста работающих в промышленности Таллина тоже не ожидается.

Поэтому, перед городской партийной организацией на ближайшие годы стоит сложная задача — создать все условия для выполнения постановления ЦК КП Эстонии и Совета Министров ЭССР от 9 августа 1968 г. «О мерах по обеспечению развития промышленности города Таллина в соответствии с имеющимися трудовыми ресурсами». Нам предстоит осуществлять увеличение объема производства с достигнутой или даже меньшей численностью работающих в промышленности. Безусловно, это повлечет за собой определенный процесс ломки укоренившихся у многих хозяйственников привычек и навыков в работе с кадрами; придется проявлять настойчивость, поддерживая рождение всего нового в этом деле. Понятно, что легче было бы обеспечить выполнение плана простым увеличением численности работающих «под план», но практически такой возможности нет. Однако, вопреки этому на ряде промышленных предприятий Таллина на 1970 год планировался рост численности кадров. Так планировать производство, значит заранее идти на провал выполнения своих обязанностей перед государством, перед народом. Надо искать и приводить в действие все новые и новые, глубинные резервы повышения эффективности производства, как этого требуют от нас решения декабрьского (1969 г.) пленума ЦК КПСС.

Сегодня еще довольно широко бытует мнение, будто таких резервов нет. Однако, опыт многих таллинских предприятий подтверждает обратное.

Так, на заводе «Ильмарине» количество работающих уменьшилось на 3,2 процента, а выпуск продукции увеличился на 5,9 процента. Это было достигнуто в результате внедрения специальных станков-автоматов и полуавтоматов, организации многостаночного обслуживания, внедрения новых групп технологических процессов механической обработки, а также за счет пересмотра существующих конструкций деталей и технологических процессов.

Положительное влияние на рост производительности труда оказала хозяйственная реформа. Она призвана решать, образно говоря, триединую задачу — ее внедрение должно принести выгоду государству, коллективу и каждому труженику.

Анализ показывает, что у предприятий, работающих в новых условиях, ускорился темп роста производительности труда и реализации продукции, улучшилось использование производственных фондов, возросла рентабельность производства. Значительно повысился интерес работающих к результатам своего труда.

В то же время в ходе осуществления реформы выявились проблемы и недостатки, которые ждут своего решения.

Однако наша задача состоит в том, чтобы ликвидировать внутренние трудности, полнее использовать возможности реформы. Государственный комитет СМ СССР по вопросам труда и заработной платы принял решение провести на трикотажном производственном объединении «Марат» (в числе пяти предприятий легкой промышленности страны) эксперимент, подобный тому, что проводится в Щекино: предприятию на два года «замораживается» фонд заработной платы. В течение этого срока предприятие обязуется высвободить не менее 200 человек. Экономия фонда от сокращения численности работающих остается в распоряжении предприятия и, главным образом, идет на материальное вознаграждение тех, кто заменил ушедших. Общественность города с большим вниманием следит за ходом эксперимента на объединении «Марат», назначение которого еще более углубить влияние реформы на эффективность производства. Сегодня еще рано говорить о конечных результатах, но уже то, что за 1969 год на этом предприятии было высвобождено 167 работающих,

производительность труда возросла на 18,0%, а средняя заработная плата производственного персонала — на 10,4%, что быстрее, чем намечалось, растет и прибыль, — начало многообещающее.

Дальнейшее совершенствование механизма хозяйственной реформы и улучшение эффективности производства прежде всего зависит от уровня его организации. Наличие логической системы руководства, степень ее научности — требование сегодняшнего дня. Не случайно по стране широкое распространение в этом направлении получил опыт предприятий городов Свердловска и Рыбинска. Этот опыт горячо поддержан и в нашей республике. За 1968 год и первое полугодие 1969 года на предприятиях Таллина за счет реализации мероприятий по планам НОТ было высвобождено свыше 1500 рабочих; однако в сфере управления эта работа идет пока неудовлетворительно. Автоматизированные системы управления производством, за которыми большое будущее, внедряются робко, более того, у определенной части хозяйственников все еще не изжито скептическое отношение к этому делу.

Успехи промышленности города по выполнению задач народнохозяйственного значения во многом зависят от дееспособности партийных и хозяйственных кадров. Они призваны мобилизовать коллективы предприятий на ускорение научно-технического прогресса в целях высвобождения рабочей силы как для промышленности, так и для других нужд городского хозяйства.

Обсуждение этого вопроса на пленуме городского комитета партии в феврале 1969 года показало, что многие промышленные предприятия города работают в этом направлении последовательно и целеустремленно. Так, по девяти городским предприятиям Министерства местной промышленности ЭССР за 1966—1968 годы в результате успешной реализации ряда эффективных мероприятий по техническому прогрессу условно было высвобождено 829 рабочих. Внедрение на заводе им. М. И. Калинина штамповки части массовых деталей взамен их механической обработки позволило высвободить 45 человек. Освоение механизированной линии на фабрике «Леэк» дало возможность повысить качество изготовления и упаковки сигарет, и, вместе с тем, получить экономический эффект в сумме 107,2 тыс. руб.

К сожалению механизация в большинстве случаев идет по основному производству, где она составляет от 30 до 65%, тогда как более половины работающих — это вспомогательный и обслуживающий персонал, уровень механизации труда которого колеблется от 10 до 25%. Правда, и здесь есть хорошие примеры; так механизация погрузо-разгрузочных работ на целлюлозно-бумажном комбинате им. В. Кингисеппа позволила высвободить 36 рабочих из 92 человек наличного состава; сравнительно высокий уровень механизации работ обеспечен также в складском хозяйстве ЭРСПО, на Эскаваторном заводе и других предприятиях.

Как справедливо отметил IX пленум ЦК Компартии Эстонии (а это полностью относится и к таллинским предприятиям), все еще мало внимания уделяется разработке и осуществлению перспективных, комплексных планов технического перевооружения промышленности в преддверии к новой пятилетке (1971—75 гг.). Между тем, работа в этом направлении — одна из центральных задач городской партийной организации и заниматься ею надо повседневно.

Разработка комплексных планов технического перевооружения на перспективу позволяет более квалифицированно подойти к реализации планов социального развития коллектива, которые помимо производственных вопросов включают в себя целый комплекс мер духовного роста человека.

Следует обеспечить систематический, действенный партийный контроль за реализацией этих планов, больше привлекать внимание к ним общественности — профсоюза, комсомола, технических советов, БРИЗов, советов НТО и др., в обязанности которых входит содействие техническому прогрессу.

Практика показывает, что широкое привлечение специалистов позволяет партийному комитету глубже, квалифицированнее подходить к решению возникающих проблем; вместе с тем, это является одной из форм воспитания кадров на практической работе и хорошим средством изучения деловых и политических качеств людей.

Более 120 квалифицированных специалистов с предприятий промышленности, транспорта, строительства, с учебных заведений и научных учреждений города работают сейчас в технико-экономических советах при гор-

коме и райкомах партии. Лучшие из них являются резервом для выдвижения на руководящие должности.

Так, в технико-экономическом совете Таллинского ГК КП Эстонии и его секциях активно трудятся 90 специалистов, в числе которых директор института экономики Академии наук ЭССР тов. А. А. Кёёрна, заместитель министра местной промышленности ЭССР Л. А. Таммевяли, декан ТПИ тов. Ю. Г. Тоомаспоэг, заведующий кафедрой ТПИ тов. Н. Н. Щеглов, директора предприятий гг. Г. А. Волошин, В. А. Кошкин. Хорошо зарекомендовали себя на работе в секциях также гг. Т. П. Нужнова, А. В. Кивиряхк, Э. К. Рейтсник, Ю. А. Рапопорт, Х. И. Мересоо, М. А. Гриневский и ряд других активистов. Немаловажен и тот факт, что в состав совета входит много членов и кандидатов в члены горкома партии, которые в курсе жизни всей городской партийной организации. Главным направлением деятельности технико-экономического совета является оказание практической помощи партийным организациям и хозяйственным руководителям предприятий в улучшении экономической работы, совершенствовании организации производства, повышении производительности труда и качества выпускаемой продукции, в обобщении и распространении передового опыта.

Глубокий анализ состояния работы на предприятиях по улучшению качества выпускаемой продукции, внедрению научной организации труда и управления производством и других вопросов, которые изучал совет, с последующим обсуждением на бюро и пленумах горкома, на научно-технических конференциях и семинарах, дает партийным организациям и руководителям предприятий четкие и обоснованные направления в их деятельности по повышению эффективности производства.

Технико-экономическим советом и его секциями были изучены и поставлены перед коллективами предприятий и их партийными организациями многие жизненно важные для производства вопросы. В их числе: внутриводской хозяйственный расчет в новых условиях планирования и экономического стимулирования; механизация и автоматизация производства; применение электронно-вычислительной техники для повышения производительности труда; совершенствование системы материального стимулирования за высокое качество труда и

изделий с учетом возможностей, созданных хозяйственной реформой; о путях повышения эффективности строительства.

Проблемы ускорения технического прогресса чрезвычайно сложны, порой противоречивы. Решая вопрос об оснащении предприятия новым оборудованием, директору приходится взвешивать его со всех сторон: чтобы это оборудование отвечало и требованиям экономики, и в то же время соответствовало современному уровню технической мысли, чтобы производственные площади позволяли рационально разместить новую технику и т. д. и т. п. В условиях нашего города, где имеется много амортизированных производственных помещений, нередко возникает вопрос: оборудование выделено, а как разместить? Стоит ли связываться со строительными проблемами?

В ближайшие годы нам предстоит решить вопросы разумной специализации, укрупнения мелких родственных предприятий. Вся организация производства, начиная с её подготовки, должна быть поставлена на научные основы; и она должна ускорять, а не тормозить технический прогресс, как это, к сожалению, еще наблюдается кое-где. Словом, на этом пути дел непочатый край. И несмотря на целый ряд трудностей, надо твердо усвоить, — тот руководитель будет «на коне», который повседневно, со знанием дела решает задачи технического прогресса — основы резкого повышения производительности труда.

Большие возможности по увеличению эффективности в работе промышленных предприятий заложены в совершенствовании связи науки с производством. Непрерывно развиваясь и усложняясь, производство все более настойчиво выдвигает различные проблемы, от решения которых во многом зависит успех дела. Задача заключается в том, чтобы ученые живее откликнулись на требования производства, а производственники своевременно внедряли у себя новейшие достижения науки и техники. Эффект такого творческого содружества неоценим.

С техническим прогрессом непосредственно связан и вопрос повышения эффективности труда инженеров. Заслуживает внимания в этом отношении перевод заводских служб (по примеру Новочеркасского электровозо-

строительного завода) на хозяйственный расчёт. Здесь не лишне напомнить известное высказывание В. И. Ленина о том, что строить социализм, коммунизм надо не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, рожденного великой революцией, на личной заинтересованности, на хозрасчете. Первые попытки в этом направлении делаются и у нас, в частности, на заводе «Ильмарине». Интересной и новой формой работы среди инженеров является создание в Таллине клуба инженеров, деятельностью которого руководят технико-экономический совет Таллинского ГК КП Эстонии и Эстонский совет научно-технических обществ.

Важным фактором повышения политической и трудовой активности масс является социалистическое соревнование в ознаменование 100-летия со дня рождения Владимира Ильича Ленина. Партийные профсоюзные и комсомольские организации предприятий города уделяют его развитию повседневное внимание. На абсолютном большинстве предприятий промышленности, транспорта, строительства это соревнование вызвало прилив новых творческих сил и патриотического энтузиазма в поисках путей и возможностей улучшения результатов труда, воспитания у рабочих, инженерно-технических работников и служащих коммунистического отношения к своим обязанностям.

В целях вовлечения широких слоев трудящихся города в борьбу за повышение производительности труда, увеличение выпуска высококачественной продукции на основе технического прогресса и укрепление связи науки с практикой горком партии горисполком в честь ленинского юбилея объявили с 1 сентября 1968 года по 1 марта 1970 года общегородской смотр-конкурс предприятий и организаций по выявлению и использованию внутренних резервов улучшения производства. В ходе конкурса было внедрено свыше 18 тыс. предложений, по подсчёту заводских специалистов экономический эффект составил 25 млн. руб., в конкурсе приняло участие свыше 25 тыс. человек.

Право носить звание победителей соревнования на ленинской юбилейной вахте завоевывается упорным, самоотверженным трудом. Партийные организации призваны улучшать контроль за ходом соревнования, обеспечить его гласность, а главное — шире вовлекать коллек-

тивы предприятий во всенародный поход по изысканию новых резервов повышения производительности труда.

Городской комитет партии одобрил инициативу коллективов Таллинского автобусного парка и Электротехнического завода им. М. И. Калинина по взятию на социалистическую сохранность станков, автобусов, механизмов, оборудования, как проявление высокой сознательности и трудового патриотизма. Это начинание нашло последователей на многих предприятиях республики и за её пределами.

Положительный опыт организации соревнования за лучшее использование основных производственных фондов накоплен на комбинате «Балтийская мануфактура», в соревновании за экономию сырья показывает пример коллектив кожевенно-обувного производственного объединения «Коммунар»; за повышение качества выпускаемых изделий активно ведется борьба на заводе «Ээсти каабель» и комбинате «Линда».

Сотни рабочих предприятий легкой промышленности города поддержали почин ткачихи Костромского льнокомбината Героя Социалистического Труда тов. Плетневой и приняли личные планы по досрочному выполнению пятилетнего задания в честь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина. В первых рядах этого движения идут такие передовики производства, как ткачиха комбината «Балтийская мануфактура» З. Агафонова, швеймотористки швейного производственного объединения «Балтика» М. Голубева, Т. Соловьева, С. Орех, А. Маасинг, Э. Реммельгас, штамповщик кожевенно-обувного производственного объединения «Коммунар» У. Рымус и многие другие.

Большое внимание повышению действенности социалистического соревнования уделяет партийная и профсоюзная организации завода «Ильмарине». Особый упор они сделали на организацию соцсоревнования среди инженеров.

Интересной формой проявления творческой активности трудящихся, особенно среди молодёжи, является соревнование по профессиям, получившее в последние годы довольно широкое распространение. В ходе его вырастают подлинны новаторы, мастера своего дела, выявляются новые таланты, совершенствуются приемы и методы труда. Большую работу в этом направлении про-

водит комсомол — опора и верный помощник партийных организаций.

Много хороших дел на счету у комсомольцев и молодежи Электротехнического завода им. М. И. Калинина. Комсомольско-молодежная бригада токарей-автоматчиков цеха № 3 за счёт лучшего использования оборудования и хорошей организации труда довела изготовление деталей полупроводниковых вентилях за смену с 3000 до 4000. Успешно работает и комсомольско-молодёжный полупроводниковый цех. Девиз молодёжи цеха — «Все 480 минут рабочего времени — полезному труду», и он подтверждается практическими делами. У комсомольцев продуманные индивидуальные обязательства. Испытатель Ольга Гончаренко, например, обязалась повысить производительность труда при испытании вентилях на 40%, а для пополнения теоретических знаний Ольга решила изучить работы В. И. Ленина «Как организовать соревнование?» и «Задачи союзов молодежи». Свои обязательства она выполняет успешно.

Трудовые подарки молодежи к ленинскому юбилею получают на заводе широкую гласность через заводскую доску «Новости дня», радиожурнал, стенную печать. Силами комсомольцев и молодежи построена силовая подстанция. Они шефствовали над строительством цеха № 10, сейчас активно участвуют в строительстве цеха сборки, а также спортивных площадок в заводском доме отдыха. Такая работа возможна благодаря постоянному вниманию к делам молодежи со стороны партийного комитета, завкома профсоюза и администрации завода.

В борьбе партийной организации города за повышение производительности труда на промышленных предприятиях и стройках важная роль принадлежит таллинской городской газете «Ыхтулехт». Она активно популяризирует все важнейшие начинания трудовых коллективов. Сразу же после принятия совместного решения бюро горкома партии и горисполкома о проведении общегородского смотра-конкурса по выявлению и использованию внутренних резервов улучшения производства, газета стала систематически публиковать материалы на эту тему. На страницах «Ыхтулехт» введена постоянная рубрика «В поисках внутренних резервов», под которой публикуются статьи, рассказывающие о путях и возможностях повышения производительности труда, о том, что

делается в этом направлении на промышленных предприятиях и стройках города. Газета рассказывала об опыте работы коллективов трикотажного производственного объединения «Марат», Таллинского автобусного парка, Электротехнического завода им. М. И. Калинина; популяризировала ценное начинание инженеров завода «Ильмарине».

Одним из перспективных резервов повышения эффективности работы предприятий является увеличение загрузки машин, станков, оборудования, работа их по непрерывному графику без «выходных», т. е. по принципу — выходные дни для человека, а не для машин и станков. Над этим сейчас серьезно думают уже некоторые наши парторганизации и хозяйственные руководители. Использование этого резерва позволит значительно поднять производительность труда, но вместе с тем и потребует принципиального решения целого ряда вопросов, таких, как, например, дальнейшая механизация и автоматизация производственных процессов, внедрение технически обоснованных норм выработки и забота о выполнении их всеми работающими.

Важным резервом производства, тесно связанным с теми мерами, что приводились выше, следует считать ликвидацию разного рода непроизводительных потерь рабочего времени, которые у нас все еще велики. Учитывая это, партийные организации города усилили работу по воспитанию в людях чувства ответственности за улучшение организации производства, выполнение государственных планов и заданий, повысили требовательность к недисциплинированным, строже стали взыскивать с руководителей предприятий за плохую организацию труда. В конечном счете эти меры несомненно помогут сократить непроизводительные потери рабочего времени и значительно повысить эффективность работы промышленности города.

Решая задачу резкого повышения темпов роста производительности труда, надо вместе с тем неуклонно повышать качество выпускаемой продукции. Следует отметить, что за последние годы в этом направлении была проведена большая работа. На 75 предприятиях внедрена Саратовская система бездефектного изготовления продукции. Продукция 37 предприятий города экспортируется в 78 стран мира. 21 изделию присвоен Государствен-

ный «Знак качества», в т. ч. по предприятиям лёгкой промышленности — 7 изделиям, пищевой и мясомолочной — 5 изделиям, приборостроения — 3 изделиям. Таллинский экскаваторный завод впервые в Советском Союзе освоил производство экскаваторов ЭТЦ-163, завод им. М. И. Калинина выпускает уникальное современное оборудование, идущее в ряд зарубежных стран. Электромагнитный расходомер ИР-4, выпускаемый заводом измерительных приборов, был использован в установке для проведения операций на сердце, практикуемых институтом хирургии им. Вишневского Академии медицинских наук СССР. Освоение широкого ассортимента новейших образцов высокопроизводительного оборудования, машин, приборов и других видов продукции, отвечающих по качеству, надежности и товарному виду современным мировым требованиям, характеризует возросшее профессиональное мастерство рабочих, инженеров и техников таллинских предприятий.

Однако на фоне успехов ряда производственных коллективов надо отметить некоторые пробелы и недостатки в работе промышленности города. Нельзя мириться, например, с тем, что 30% предприятий Таллина все еще не внедрила саратовский опыт борьбы за качество; что применяемая у нас система материального и морального стимулирования за высокое качество в целом ряде случаев оказывалась не совершенной; и т. д.

Нередки случаи, когда потребитель выражает недовольство качеством того или иного изделия (особенно по товарам народного потребления); между тем подчас он тоже является виновником брака на своей фабрике или заводе. А если бы каждый работник по-настоящему боролся за честь заводской марки, меньше бы на рынок попадало брака, следовательно, выигрывал бы и каждый потребитель, и государство в целом. Эту простую истину нужно постоянно разъяснять людям.

Очень важно, чтобы партийные организации всю свою деятельность по повышению эффективности производства тесно сочетали с кропотливой, разносторонней идейно-воспитательной работой, направленной на формирование коммунистического сознания трудящихся. Особое значение имеет воспитание людей на ленинских идеях интернационализма и дружбы народов.

Целеустремленная, каждодневная идеологическая работа — это тот фундамент, на котором строятся и наши хозяйственные успехи. Залогом этих успехов является деловая и политическая активность в коллективах предприятий, которая характеризует сейчас ответственный период в жизни страны — подготовку к XXIV съезду КПСС.

## ИСПОЛЬЗОВАТЬ ВСЕ РЕЗЕРВЫ

*Б. Пассов,*

*начальник отдела труда и заработной платы Госплана Эстонской ССР*

Промышленность города Таллина занимает ведущее место в промышленности Эстонской ССР. Предприятия Таллина производят около 40 процентов всей промышленной продукции республики. Из 223 тысяч рабочих и служащих, занятых в промышленности, 99 тысяч работают в Таллине. В столице республики размещены основные предприятия машиностроения, промышленности строительных материалов, деревообрабатывающей и других отраслей производства. Успехи или недостатки в работе таллинских предприятий непосредственно сказываются на результатах работы промышленности республики в целом. Задачи промышленности Таллина определяются теми задачами, которые стоят перед экономикой республики.

Одним из основных условий развития всей социалистической экономики является непрерывное повышение производительности труда. Известно, что производительность труда, в конечном счёте, самое главное для достижения коммунистического уровня производства, основной источник роста материального благосостояния народа. Всемирное повышение производительности труда — задача не только промышленности. В равной мере оно необходимо и в сельском хозяйстве, строительстве, на транспорте. Экономии труда мы должны добиваться и в тех отраслях деятельности, где материальные ценности непосредственно не производятся: в торговле, на предприятиях общественного питания, в коммунальном и жилищном хозяйстве. Экономное, производительное исполь-

зование труда во всех сферах его применения — важнейшая предпосылка выполнения как перспективных, так и текущих задач развития народного хозяйства.

Преимущества социалистического экономического строя позволяют повышать производительность труда высокими темпами. Советский Союз в этом отношении опережает ведущие капиталистические страны. В Эстонской ССР производительность труда росла примерно в тех же темпах, как по Союзу в целом: за 1951—1969 годы в промышленности СССР она выросла в 3,15 раза, соответственно в республике — в 3,71 раза. В совхозах СССР производительность труда повысилась в 2,12 и Эстонской ССР — в 2,05 раза; по колхозам Советского Союза — в 2,6 и республики — в 3,51 раза, в строительстве по СССР в целом — в 3,52, по Эстонии — в 4,01 раза.

В промышленности Таллина производительность труда росла за этот период несколько медленнее, чем по республике в целом. За 1951—1969 гг. она повысилась в 3,25 раза, т. е. на 6,8% в среднем в год.

Повышение производительности труда явилось одним из основных факторов роста производства. Однако, наряду с этим немаловажную роль в развитии промышленности до последнего времени играло и привлечение дополнительной рабочей силы. Значение этих факторов роста производства в промышленности Эстонии и Таллина на отдельных этапах развития может быть охарактеризовано следующими данными. (см. табл. на стр. 20).

Приведенная таблица говорит о том, что в отдельные периоды высокие темпы роста промышленного производства поддерживались значительным увеличением численности работающих. Так это было в 1951—1955 гг., непосредственно вслед за окончанием послевоенного восстановительного периода и становлением основных отраслей промышленности республики. И вновь мы наблюдаем относительно большое увеличение численности работников в 1961—1965 годы. За весь рассматриваемый период (1960—1969 гг.) промышленно-производственный персонал возрос почти на 100 тысяч человек и большая часть этого увеличения — 43 тысячи человек — приходится на 1961—1965 гг., из них более 26 тысяч — на долю промышленности Таллина.

В 1961—1965 гг. в работе промышленности проявля-

Факторы увеличения промышленного производства  
(в %)

Годы	Эстонская ССР			Таллин		
	Средне-го- довые тем- пы приро- ста вало- вой про- дукции	Из общего приро- ста = 100		Средне- годовые темпы прироста валовой продукции	Из общего приро- ста = 100	
		за счет роста произв. труда	за счет роста числен- ности		за счет роста произв. труда	за счет роста числен- ности
1951— 1955 г.	14,4	60,5	39,5	11,2	55,7	44,3
1956— 1960 г.	11,4	77,2	22,8	11,5	73,7	26,3
1961— 1965 г.	9,9	53,9	46,4	8,5	44,4	55,6
1966— 1967 г.	8,5	73,0	27,0	8,7	76,7	33,3
1967— 1968 г.	8,3	86,4	12,6	9,0	91,2	8,8
1968— 1969 г.	8,0	100,0	—	7,8	100	—

лись тенденции снижения экономической эффективности. Темпы роста производительности труда снизились до 5,1% в среднем в год, сокращалась фондоотдача. Почти половина прироста промышленного производства (а в промышленности Таллина более половины) была обеспечена экстенсивно — т. е. за счёт привлечения дополнительного числа рабочих.

Одновременно с промышленностью росла и численность работающих в других, так же быстро развивающихся отраслях народного хозяйства, особенно в отраслях, непосредственно обслуживающих население. Развитие социалистической экономики позволило обеспечить высокую степень занятости населения. В настоящее время 95% трудоспособного населения республики заняты в сфере общественного производства (в том числе совершеннолетние учащиеся старших классов школ, техникумов и вузов). Основным источником увеличения численности рабочих и служащих служило сельское хозяйство и частично незанятое население городов. Сейчас эти ресурсы пополнения рабочей силы почти полностью исчерпаны.

Бытует мнение, что высокий уровень занятости населения и как следствие — малые возможности увеличения численности работающих присущи только экономике Эстонской ССР. В действительности же ограниченность трудовых ресурсов имеет место во всех индустриально развитых районах страны. Это далеко не локальная, республиканская проблема. В Эстонии она ощущается, однако, острее вследствие меньшего естественного прироста трудоспособного населения.

Изменения в степени и структуре занятости населения со всей очевидностью ставят дальнейшее развитие экономики республики в прямую зависимость от эффективности использования труда во всех без исключения отраслях народного хозяйства и, прежде всего, в ведущей отрасли материального производства — промышленности. Напомним в этой связи, что в промышленности республики работает почти треть, а в промышленности Таллина почти половина всего занятого населения.

По Директивам XXIII съезда КПСС в завершающейся в 1970 году пятилетке промышленность республики должна увеличить выпуск продукции на 45% или в среднем на 7,7% в год. Эту задачу следовало выполнить, преодолев тенденции снижения экономической эффективности, которые проявлялись в 1961—1965 годах. Необходимые предпосылки для повышения экономической эффективности производства были созданы решениями сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС о переводе промышленности на новую систему планирования и материального стимулирования. В настоящее время по принципам хозяйственной реформы работает 258 предприятий. На их долю приходится 91% промышленной продукции, 80% получаемой промышленностью прибыли, 89% всей численности работников промышленности республики.

В условиях, созданных хозяйственной реформой, промышленность успешно справляется с заданиями пятилетки. За 1966—1969 годы выпуск промышленной продукции увеличивался в среднем на 8,2% в год. При этом среднегодовой рост производительности труда за эти три года достиг 6,8%. Темпы роста производительности труда нарастают: в первом году пятилетки они составили 5%, в 1968 г. — 7%, а в 1969 г. — 8%.

Заслуживает внимания работа столичной промышлен-

ности. За 1969 г. промышленность Таллина выпустила на 7,8% продукции больше, чем в 1965 году. Весь прирост был достигнут за счёт повышения производительности труда.

Опыт многих предприятий показывает, что увеличение промышленного производства может быть обеспечено без дополнительной численности рабочих и даже при её сокращении. В 1969 году большое число предприятий промышленности (среди них 4 таллинские) сохранили на прежнем уровне или даже сократили численность работающих, увеличив при этом объёмы производства. На Таллинском машиностроительном заводе, например, выпуск продукции возрос на 8,3% без увеличения численности рабочих. Коллектив завода «Силикат» увеличил объём производства на 5,1%, уменьшив число работников на 1,5%. На заводе «Тегур» численность работников сокращена на 1%, а продукции произведено на 13,8% больше, чем в предыдущем году.

Следует однако обратить внимание на то, что на ряде предприятий сокращение численности рабочих не является ещё результатом организовано проводимых мероприятий, а происходит подчас в силу ограниченных возможностей привлечения новых рабочих. Несмотря на предусмотренное в планах ряда предприятий сокращение рабочих, эти предприятия выполняют и перевыполняют производственные задания и принятые социалистические обязательства.

Опираясь на опыт передовых предприятий республики IX (1968 г.) пленум ЦК КП Эстонии поставил перед коллективами заводов, фабрик, строек новую, сложную задачу: обеспечить высокие темпы развития промышленного производства в основном без увеличения численности рабочих, за счёт роста производительности труда.

Возможности и резервы для выполнения этой решающей для дальнейшего развития народного хозяйства задачи на подавляющем большинстве предприятий имеются. Несомненно, что использование этих резервов требует напряженной, а главное, целеустремлённой работы в каждом коллективе. Надо заметить, что одним из существенных недостатков планирования на предприятиях является то, что во многих случаях планы организационно-технических мероприятий не имеют чёткой перспек-

тивной направленности. Они состоят зачастую из ряда неувязанных между собой и мало экономически обоснованных мероприятий, которые не решают основных проблем технического развития. Нам необходимо стремиться к тому, чтобы каждое предприятие имело чёткую, рассчитанную на ряд лет программу технического развития, комплексно решающую вопросы технического перевооружения, внедрение в производство новых достижений науки и техники, механизации трудоёмких работ, совершенствования технологии производства и организационные проблемы.

Дальнейшее повышение производительности труда требует ускорения темпов его технического вооружения. В этом направлении проводится немалая работа. Только за 1961—1967 годы фондовооружённость в расчёте на одного работника промышленности поднялась на 60%, несколько обгоняя таким образом темпы роста производительности труда. Но увеличение фондовооружённости происходило в большой мере за счёт ввода новых мощностей. Техническое перевооружение действующих предприятий, замена устаревшего оборудования происходит сравнительно медленно.

По имеющимся данным число рабочих, занятых ручным трудом в промышленности, увеличивается, а их доля в общей численности рабочих сокращается незначительно. Число выполняющих работу вручную не при машинах и механизмах составило в 1965 году 61,8 тысячи чел. или 42,8% всей численности рабочих (в 1959 году было соответственно 45,9 тысячи чел. и 45,8%). Основная масса ручного труда сосредоточена во вспомогательных производствах, где насчитывается около 40% всех рабочих. Несмотря на проведенные работы по механизации отдельных производств, задача дальнейшей комплексной механизации в основных и особенно вспомогательных цехах остаётся из наиболее актуальнейших и требует к себе повседневного внимания.

Внедрение новой техники, улучшение организации вспомогательных служб на ряде, особенно таллинских, предприятий затрудняется старыми, тесными для новых масштабов производства помещениями. Уже реконструированы и расширены производственные площади заводов «Ээсти Каабель», «Пунане РЭТ», фабрики «Марат», Тал-

линского целлюлозно-бумажного комбината им. В. Кингсеппа, Таллинских рыбокомбината и молококомбината и других предприятий. Реконструируются заводы «Вольта» и Таллинский машиностроительный. Предстоит реконструкция ещё ряда предприятий города. Чрезвычайно важно, чтобы эта работа проводилась на базе новейшей техники, обеспечивала прирост продукции и повышение производительности труда и не требовала увеличения численности работников. Необходимо решительно пресекать ещё имеющиеся кое-где тенденции сводить реконструкцию к простому расширению производственных площадей, без существенного технического обновления производства.

Высокий уровень производительности труда невозможен без квалифицированных кадров. Промышленность республики обеспечена весьма хорошими кадрами по возрастному составу и общему стажу работы на предприятиях. Основной костяк рабочих имеет необходимые знания и опыт. Но в работе с кадрами есть и серьёзные недостатки. Прежде всего это неустойчивость части кадров и, во-вторых, неудовлетворительное состояние работы по подготовке и обучению рабочих.

По материалам обследования, которое было проведено Центральным статуправлением ЭССР в 1967 году, из 159,6 тыс. рабочих 27,8 тыс. (17,4%) работало на данном предприятии менее года, 20,3 тыс. человек (12,7%) имели стаж работы 1—2 года. От 3 до 4 лет на предприятиях непрерывно работали 15,4 тыс. человек (9,7%), непрерывный стаж работы до 5 лет имели 56,2% (!) рабочих. Средняя продолжительность работы на одном предприятии составляет примерно 6 лет.

Малая стабильность кадров основное препятствие на пути повышения уровня их квалификации. Добиться постоянного состава кадров можно только устранением тех причин, которые вызывают стихийную, нецелесообразную текучесть рабочей силы. Как показывают социологические исследования, причинами такой текучести являются, прежде всего, неудовлетворённость рабочих условиями и организацией труда, отсутствие перспектив роста на данном предприятии, плохие взаимоотношения с руководителями и коллективом, и, в меньшей мере, претензии к заработной плате и жилищным условиям. Большая текучесть кадров прямое следствие неритмич-

ности, низкой культуры производства, невнимательного, неумелого отношения к людям.

Устранение причин текучести кадров вполне под силу каждому коллективу и его руководителям. Те меры, которые необходимы для закрепления рабочих за тем или иным производством, во многом совпадают с мероприятиями по повышению производительности труда. Борьба с текучестью кадров — составная часть работы по обеспечению роста производительности труда, неотделима от неё.

Следует решительно осудить и пресекать практику отдельных руководителей предприятий, которые пытаются закреплять кадры искусственным завышением заработной платы. В конечном итоге такая практика только увеличивает текучесть, подрывает трудовую дисциплину, создаёт нездоровую атмосферу во взаимоотношениях между людьми и предприятиями.

В промышленности республики проводится довольно большая работа по обучению и повышению квалификации рабочих. Ежегодно новые профессии осваивают от 22 до 24 тыс. человек, повышают свою квалификацию более 60 тыс. рабочих. Но нельзя не заметить, что число обучающихся новым профессиям в 4—5 раз превышает количество вновь принимаемых на работу. Необходимость такого массового переобучения вызывается в основном текучестью кадров и влечёт за собой непроизводительные затраты средств и потерю времени.

Вместе с тем и в самом процессе обучения рабочих новым профессиям и повышения их квалификации допускаются серьёзные просчёты. Более 80% рабочих подготавливаются в порядке индивидуальной учёбы, которая во многих случаях проводится поверхностно, с нарушением установленных сроков и не по программам. Зачастую эта работа сводится к обучению на скорую руку отдельным приёмам, без достаточной теоретической подготовки. После такой краткосрочной процедуры рабочим на ряде предприятий присваиваются необоснованно высокие тарифные разряды, тем самым снижается их заинтересованность в дальнейшем повышении своей квалификации. Мало внимания уделяется созданию и развитию учебной производственной базы.

В ближайшие годы предстоит провести серьёзную работу по организации на каждом предприятии учебных

участков, мастерских, кабинетов и лабораторий, по коренному улучшению учебно-методической помощи в этом деле с тем, чтобы профессиональная подготовка и переобучение способствовали созданию высококвалифицированных постоянных кадров на предприятиях.

Эффективное использование техники и кадров полностью зависит от уровня организации труда и производства в целом. Организационные факторы влияют на повышение производительности труда в равной мере с техническим совершенствованием. На наш взгляд, именно в области организации производства и организации труда и управления кроются основные недоиспользованные возможности повышения производительности труда. Это главный внутризаводской резерв повышения эффективности производства. О наличии значительного резерва в этой области свидетельствуют, отчасти, потери рабочего времени, которые всё ещё имеют место на очень многих предприятиях. Достоверных данных о величине таких потерь по промышленности в целом не имеется; однако, по данным с отдельных предприятий, на которых занимались изучением этого вопроса, потери составляли в среднем 5—10% общего количества отработанного времени.

Весь большой и сложный комплекс вопросов улучшения организации производства и труда подробно освещается в ряде статей настоящего сборника. Уместно, однако, ещё раз подчеркнуть, что мобилизация внутризаводских организационных резервов — основной путь для экономии затрат труда в данных условиях технического оснащения.

Повышение производительности труда зависит от всех сторон деятельности предприятия: технической, организационной, экономической, политико-воспитательной. В каждой области деятельности имеются большие неиспользованные ещё возможности для дальнейшего прогресса. Нет сомнения в том, что коллективными усилиями они будут претворены в жизнь.

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*У. Кюрдсоо,*

*заместитель Министра строительства Эстонской ССР, член Таллинского ГК КП Эстонии*

За прошедшие четыре года текущей пятилетки многие коллективы организаций и предприятий Министерства строительства Эстонской ССР, встав на трудовую вахту в честь 50-летия Великого Октября и 100-летия со дня рождения Владимира Ильича Ленина, успешно справились с выполнением принятых обязательств. В этот период трестом «Таллинстрой» было введено в действие 286 объектов, из них 190 с оценкой «хорошо» и «отлично». Сдано детских дошкольных учреждений на 5740 мест и общеобразовательных школ на 6980 мест. Жители города ежегодно получают свыше 100 тысяч квадратных метров жилой площади. За 1966—1969 годы сдано в эксплуатацию 473,8 тыс. квадратных метров жилья. Наряду с жилой площадью, в Таллине построено много других объектов коммунального и культурно-бытового назначения.

Вместе с тем в работе ряда строительных предприятий не устранены серьезные недостатки в организации труда и производства, вследствие чего они систематически не справляются с поставленными перед ними задачами и не выполняют принятых социалистических обязательств.

Так, в тресте «Таллинстрой» в 1969 году из 7 строительных управлений достигли прироста производительности труда против 1968 года только 4 (СУ-2, СУ-4, СУ-5 и СУ-6). Одной из серьезных причин, сдерживающих рост производительности труда в других стройуправлениях, является слабая организация работ, отсутствие

концентрации рабочей силы, частые переброски рабочих с объекта на объект, а также перебои в материально-техническом снабжении.

Какие же основные проблемы стоят сейчас перед строителями города? Следует прежде всего остановиться на факторе потерь рабочего времени, особенно тормозящих рост производительности труда. Как показали наблюдения, основными причинами этих потерь на стройках являются отсутствие стройматериалов и орудий труда, неподготовленность фронта работ.

Анализируя потери рабочего времени и использование строительной техники, нужно отметить, что проводимая на стройках фотография рабочего дня зачастую делается не в полной мере: не всегда представляются протоколы обсуждения ее результатов; в ряде случаев отсутствуют предложения, разработанные НИО треста «Оргстрой» и НИС трестов по устранению выявленных недостатков.

Министерство строительства ЭССР стремится во всех направлениях вести работу по изысканию неиспользованных резервов улучшения организации работ и внедрению новой техники на строительстве. Решающим фактором, обеспечивающим ускоренные темпы роста производительности труда, является широкое применение сборного железобетона, что позволяет сократить трудовые процессы на строительной площадке.

В целях дальнейшего увеличения сборности в строительстве Министерством строительства в ближайшее время будут решены такие вопросы, как получение с Прибалтийского комбината крупноразмерных панелей, реконструкция и расширение Таллинского домостроительного комбината мощностью 200 тыс. кв. м. жилплощади, проектирование и постройка в городе Тарту завода крупнопанельного домостроения мощностью 70 тыс. кв. метров жилой площади в год и другие. Все это даст возможность увеличить полносборное строительство.

Кроме того, предусматривается увеличение применения сборного железобетона и бетона за счет строительства новых заводов и реконструкции действующих (в 1968 году применение железобетона составило 3190 м<sup>3</sup>, в 1969 году — 3230 м<sup>3</sup> на 1 млн. рублей строительно-монтажных работ).

Необеспеченность строительных организаций, в том

числе и города Таллина рабочей силой обусловила необходимость усилить борьбу за выполнение плана строительно-монтажных работ и заданий по росту производительности труда в основном за счет организации производства и прогрессивных систем оплаты труда.

Основной системой оплаты труда на строительстве стала аккордная и аккордно-премиальная с дифференцированным премированием, охват которой в 1969 г. составил 66%. Кроме того, в СУ-8 треста «Таллинстрой» в порядке эксперимента с декабря 1968 г. была введена урочно-премиальная оплата труда. Эти новшества оправдали себя. Если судить по результатам прошлого года, видно, что качество работ на участках, где были выданы урочные задания, резко улучшилось. В 1968 году с оценкой «хорошо» и «отлично» сдавалось 60—65% всех работ, а в 1969 году этот показатель повысился до 85%.

С I квартала 1970 года в тресте «Таллинстрой» переведены на урочную систему оплаты рабочие 1—3—4 и 5 строительных управлений, общей численностью более 1000 человек.

На промышленных предприятиях Таллина сейчас успешно применяется система бездефектного выпуска продукции. Если в начале внедрения этой системы процент продукции, сдаваемой с первого предъявления, составлял 82—84%, то в 1969 году он колеблется в пределах 93—98%.

Для оказания практической помощи стройкам Министерством строительства разработано положение и рекомендации по научной организации труда, определены и выданы трестам задания. В 1969 году в строительстве и промышленности было разработано 36 планов НОТ, которые внедрены в 78 бригадах с охватом 1290 человек или 9,0% от общей численности рабочих. Экономическая эффективность от внедрения этих планов в целом по Министрою составила 163,7 тыс. руб.

В 1969 году в строительных организациях и предприятиях промышленности стройматериалов города Таллина по планам НОТ работало 44 бригады, а расчетный экономический эффект от внедрения комплексных планов НОТ составил 134,1 тыс. руб. Начиная с 1965 г. в стройорганизациях Министерства строительства разрабатываются и внедряются сетевые графики на наиболее сложные строительные комплексы. Расчетная годовая

эффективность этих графиков за 1968 год составила 208 тыс. руб и в 1969 году ориентировочно 247 тыс. руб.

Большое значение в повышении производительности и улучшении результатов труда имеет внедрение хозяйственного расчета. В строительных организациях республики в 1969 году из 261 комплексной бригады 91 работала на хозрасчете; ими было сэкономлено материалов на сумму 43,75 тыс. руб., а производительность труда их повысилась в среднем на 6—8%. Положительные результаты в этом отношении имеют строительные организации Таллина, в том числе и треста «Таллинстрой»; здесь на хозяйственном расчете работало 40 бригад с численностью 634 человека (из 1495 всех работающих на хозрасчете). В 1970 году на хозрасчет намечено перевести в общей сложности 142 бригады.

Важным условием для успешного выполнения плана является своевременная подготовка объектов к производству работ, рациональное размещение трудовых, материальных и людских ресурсов. Такая практика себя оправдала, она дает возможность сосредоточить материальные и людские ресурсы на пусковых объектах и стройках важнейших отраслей народного хозяйства.

За последнее время возросли требования к качеству строительно-монтажных работ. В целях усиления контроля за качеством при тресте «Оргстрой» создана специальная техническая инспекция, которая в контакте с производственно-распорядительным управлением и техническим отделом Министерства строительства осуществляет контроль за качеством работ на объектах.

В поисках путей улучшения организации труда, внедрения передовой технологии и повышения качества строительно-монтажных работ Министерство строительства ЭССР ежегодно выделяет ряд объектов для проведения опытно-показательных строительных работ. В истекшем году это практиковалось на 7 объектах, в 1970 — планируется на 8.

В социалистическом соревновании в честь 100-летия со дня рождения Владимира Ильича Ленина активное участие принимают новаторы и рационализаторы. За последние два года в Таллине на предприятиях Минстроя ЭССР внедрено 1498 рационализаторских предложений с годовым экономическим эффектом — 559,0 тыс.

руб. Годовая экономия на 100 работающих составила в 1968 г. 7,95 тыс. руб., в 1969 г. — 9,06 тыс. руб. Рационализаторами Эстонии разработаны предложения, которые внедрены не только в нашей республике, но и за ее пределами. Так, например, в 1967—1968 гг. организации и предприятия Министерства строительства республики принимали участие во Всесоюзном смотре технического творчества молодежи. Лучшие работы демонстрировались на центральной выставке технического творчества молодежи на ВДНХ в Москве. Среди награжденных и рационализаторы нашего Министерства. Золотой Медалью ВДНХ награжден технолог завода «Металлист» А. Х. Кана. Почетным знаком Лауреата Центральной выставки технического творчества молодежи и денежной премией награждены: электрослесарь Таллинского завода железобетонных изделий Л. П. Зозуля, начальник конструкторского отдела этого завода Г. А. Исеров и конструктор завода Б. И. Иванов; начальник отдела треста «Оргстрой» А. Я. Сокол, инженер Н. А. Эйн и старший инструктор треста А. Юргенс.

Рационализаторское предложение старшего инструктора треста «Оргстрой» Э. А. Канитса экспонировалось в павильоне «Строительство» ВДНХ, автор награжден Золотой Медалью.

За 1969 год на первое место по рационализаторской работе среди строителей Минстроя гор. Таллина вышли тресты «Строймеханизация» и «Таллинстрой». Их основные показатели приведены в таблице.

Совместным постановлением Министерства строитель-

	К-во рационализаторов		Внедрение предложений		Экономия (тыс. руб.)	
	Всего	На 100 работающих	Всего	На 100 работающих	Всего	На 100 работающих
Трест «Таллинстрой»	140	6,45	176	8,12	436,7	20,1
Трест «Строймеханизация»	100	6,22	111	6,91	215,2	13,4

ства СССР и Президиума ЦК профсоюза рабочих строительства и промстройматериалов СССР за лучшие показатели по изобретательству и рационализации в 1968 году эти стройорганизации премированы вторыми денежными премиями.

Министерство строительства Эстонской ССР, администрация, партийные и профсоюзные организации трестов постоянно совершенствуют работу по пропаганде передового опыта и обучению кадров. Практика показала, что наиболее эффективной формой изучения и внедрения передового опыта являются школы передовых методов труда. В системе Министерства строительства ЭССР действуют так называемые межпостроечные и построечные школы. В 1969 году инструкторами треста «Оргстрой» было организовано 67 построечных школ передовых методов труда, в которых обучено 1109 человек.

Вопрос о состоянии научной организации труда и реализации соответствующих рекомендаций всесоюзного совещания, проходившего в 1967 году, рассматривался на коллегии Министерства строительства ЭССР. На заседании коллегии особенно подчеркивалось, что внедрение планов НОТ как главного источника повышения производительности труда должно стать прямой обязанностью руководителей и инженерно-технических работников стройорганизаций и предприятий. Постановлением коллегии на главных инженеров трестов, стройуправлений и предприятий была возложена персональная ответственность за проведение повседневной работы по научной организации труда. На том же заседании коллегии рассматривались вопросы, связанные с разработкой и внедрением автоматизированной системы планирования и управления строительством, а также о распространении метода пооперационной приемки выполненных работ и расширении бригадного хозрасчета.

На состоявшемся 26 мая 1969 года совместном заседании коллегии Министерства строительства ЭССР и Республиканского комитета профсоюза по вопросу проведения общественного смотра состояния подготовки и повышения квалификации молодых рабочих на производстве руководителям трестов, стройуправлений и заводов, а также комитетам профсоюза было предложено принять самое активное участие в проведении смотра и

обеспечить коренное улучшение дела подготовки кадров.

На заседании коллегии Министерства строительства ЭССР, состоявшемся 19 августа 1969 года по вопросу о выполнении плана внедрения новой техники, отмечалось отставание некоторых организаций и были предприняты меры по устранению выявленных недостатков.

На стройках города Таллина выросло немало замечательных мастеров своего дела, новаторов производства. В их числе можно назвать бригаду штукатуров под руководством В. Г. Мынзу, которая с 1962 года носит высокое звание коллектива коммунистического труда. Бригада принимала участие в строительстве целого ряда объектов в Таллине: жилых домов, телецентра, фабрики «Марат», типографии «Октобер», корпусов политехнического института. Кроме штукатурных работ бригада выполняет многие наиболее сложные операции — облицовку стен глазурованной плиткой, бетонную подготовку, цементные стяжки под полы из линолеума, чистые цементные полы и полы из метлахской плитки и т. д. В IV квартале 1968 года, в I и II кварталах 1969 года бригада завоевывала первые места среди хозрасчетных бригад Министерства и получала денежные премии. Выполнение производственных норм в бригаде в среднем достигает 170%.

Добрую и давнюю славу имеет бригада маляров, возглавляемая бригадиром Ш. Л. Пиэлем. Она была организована в ноябре 1961 года. На отделке домов, возводимых Домостроительным комбинатом в Мустамяэ, эта бригада работает с начала строительства в Мустамяэ микрорайона. Среднее выполнение норм выработки здесь составляет 150—170%. Высокие производственные показатели бригады приобретают особую ценность еще и потому, что достигнуты они не единицами, не отдельными рабочими, а целым коллективом, численность которого в настоящее время более 70 человек. Заработная плата каждого члена бригады от 6 до 10 рублей в день.

Многотысячный коллектив строителей республики и ее столицы города Таллина с каждым днем умножает свою энергию и творческий энтузиазм в борьбе за достижение новых производственных побед.

## ВНИМАНИЕ — КОМАНДИРАМ ПРОИЗВОДСТВА

*К. Варес,*

*заведующий промышленно-транспортным отделом Таллинского ГК  
КП Эстонии*

В ходе реализации решений XXIII съезда КПСС промышленно-транспортный отдел Таллинского ГК КП Эстонии за последние годы сосредоточил серьезное внимание на вопросах подбора, расстановки, идеологического воспитания и экономического образования руководящих кадров промышленности.

Направляя работу партийных организаций промышленных предприятий города, горком партии исходил из требований сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС — улучшить партийное руководство народным хозяйством. Всю работу по практическому претворению в жизнь решений пленума, по оказанию помощи и осуществлению контроля за экономической учебой руководящих и инженерно-технических кадров горком партии проводит в тесном контакте с Центральным, Морским и Калининским райкомами КП Эстонии.

При обсуждении вопросов на бюро, пленумах, партийно-хозяйственных активах горком постоянно заостряет внимание районных комитетов, первичных партийных организаций и руководителей предприятий на их ответственности за качественное осуществление хозяйственной реформы, как действенного средства для дальнейшего повышения социалистического хозяйствования, совершенствования стиля и методов руководства.

Наиболее насыщенные, важные стороны работы с кадрами выносятся на обсуждение бюро горкома партии, чтобы обратить на них внимание всех партийных организаций. После XVII городской партийной конференции

(декабрь 1967 г.) работа с кадрами на промышленных предприятиях в разных аспектах обсуждалась на бюро горкома 10 раз. Например, отдельно был поставлен на обсуждение вопрос «О работе партийных организаций предприятий легкой промышленности гор. Таллина по подбору, расстановке и воспитанию руководящих кадров». Обстоятельный разговор о необходимости повседневной работы с кадрами состоялся на VI пленуме (1969 г.) и X пленуме (1970 г.) горкома партии.

Периодическое изучение и обсуждение состояния работы с кадрами в той или иной отрасли промышленности позволяет нам обобщать положительный опыт, своевременно вскрывать имеющиеся недостатки и принимать меры к их исправлению. Все это несомненно приносит пользу нашим руководящим кадрам.

В условиях осуществления экономической реформы, когда значительно расширились права предприятий, а следовательно и хозяйственных руководителей, вопрос партийного отношения к делу и уровень квалификации кадров приобретают решающее значение. Во многом результаты работы заводов и фабрик зависят от способностей и подготовленности руководителей и специалистов предприятий.

Контролируя ход выполнения решений по работе с кадрами, горком партии сосредоточивал свои усилия на улучшении качественного состава руководящих кадров, на воспитании у них организаторских способностей и повышении чувства ответственности за порученное дело.

За последние два года было укреплено руководство таких предприятий, как завода «Норма», Хлебокомбината, Мясоконсервного комбината, Ювелирного завода, Мукомольного комбината им. В. Кингисеппа, экспериментальной швейной фабрики им. В. Клементи, Холодильника № 1, завода «Тегур», комбинатов бытового обслуживания населения и др.

Учитывая возросший уровень подготовки кадров на производстве, горком партии стал меньше проводить у себя различные сборы и совещания, а также сократил контингент приглашаемых на проводимые им мероприятия — приглашаются только те лица, которых непосредственно касается рассматриваемый вопрос.

Принимаются меры к улучшению планирования работы: основные мероприятия горком координирует с рай-

комами партии, а те в свою очередь — с первичными партийными организациями. Имеется перспективный план работы отдела на год; квартальные планы составляются в разрезе месяцев — это в значительной мере устраняет дублирование отдельных мероприятий и меньше отрывает людей от производственной деятельности.

Вся проводимая партийными комитетами и первичными парторганизациями работа по подбору, расстановке кадров, их идейной закалке, повышению деловой квалификации и экономических знаний способствовала успешному претворению в жизнь решений вышестоящих партийных органов и достижению положительных результатов в осуществлении народнохозяйственных заданий текущей пятилетки.

Анализ работы промышленных предприятий убедительно показывает, что усилия партийных организаций, всего партийно-хозяйственного актива города увенчались успехом: обеспечен значительный рост объема продукции за счет повышения производительности труда. Если в 1966 году прирост валовой продукции за счет роста производительности труда составил 50,7%, в 1967 г. — 80%, в 1968 году 95,5%, то в 1969 году и в I полугодии 1970 года уже 100%. Промышленность города за шесть месяцев текущего года реализовала продукции сверх плана на несколько миллионов рублей, темп роста валовой продукции на одного работающего к соответствующему периоду прошлого года составил 7,5 процента. Результаты производственной деятельности за 1966—1969 годы дают нам уверенность в том, что трудящиеся города успешно справятся с социалистическими обязательствами по выполнению заданий пятилетки по объему продукции к 7 ноября 1970 года.

Как уже говорилось выше, мы имеем неплохие результаты в работе промышленности города. Производственная деятельность коллективов улучшается кроме других причин потому, что у руководства ими становится все больше опытных, квалифицированных кадров. Это такие руководители, как директора таллинских предприятий: Электротехнического завода им. М. И. Калинина — тов. В. Гарнык, фабрики «Калев» — тов. Х. Кийк, фабрики «Балтика» — тов. Б. Пивник, завода «Двигатель» — тов. Б. Кузнецов, Фанерно-мебельного комбината — тов. А. Щенников, Экскаваторного завода — тов. Э. Иннос,

Машиностроительного завода — тов. П. Григорьев, комбината «Балтийская мануфактура» — тов. Г. Мартиросян, завода «Мяннику» — тов. А. Варга, Хлебокомбината — тов. П.-В. Улпус, мебельно-экспериментальной фабрики «Стандарт» — тов. О. Калдре, опытного завода оснастки «Пионер» — тов. Э. Гольм, Экспериментального тарного комбината — тов. А. Ояперв, завода «Ильмарине» — тов. О. Рауд, фабрики «Пунане Койт» — тов. О. Варес, трикотажного производственного объединения «Марат» — тов. Г. Абрамсон и другие.

Горком партии тщательно изучил деловые и политические качества номенклатурных работников промышленности. С теми, кто не имел специального среднего или высшего образования, состоялись обстоятельные индивидуальные беседы, им было рекомендовано учиться и многие из них сейчас повышают свои знания. Горком и райкомы партии внимательно стали реагировать на все сигналы и критические замечания о стиле работы и поведении руководителей.

Надо сказать, что командные кадры промышленности города, выдвинутые по рекомендациям горкома или райкомов партии, в подавляющем большинстве показали себя умелыми хозяйственниками, способными организаторами.

В номенклатуре горкома партии состоят 64 руководителя и главных инженера предприятий промышленности. Партийные органы принимали меры к улучшению качественного состава этих кадров и сейчас 74 процента из них имеют высшее образование; за счет выдвижения молодых кадров снизился возрастной состав, ныне 44 процента номенклатурных руководящих работников в возрасте до 40 лет. Увеличилось и число коммунистов-руководителей и главных инженеров, составляя теперь 95%.

Руководящие работники предприятий часто бывают в горкоме партии. Они заходят сюда, чтобы посоветоваться с работниками аппарата горкома по отдельным трудным вопросам производства, поделиться мыслями по тем или иным проблемам, или просто рассказать о своих делах. Горком партии со своей стороны дает им поручения ознакомиться с работой других предприятий, проверить тот или иной сигнал. При этом преследуются

две цели: во-первых, бывая на других предприятиях, руководитель может увидеть нечто новое, позаимствовать опыт и, во-вторых, путем такой взаимопроверки работы предприятий горком партии расширяет каналы информации с мест, получает возможность лучше выявлять мнение руководящих кадров по отдельным вопросам, что помогает правильно решать практические задачи работы промышленности.

Особое внимание партийными органами уделяется воспитанию и выработке организаторских навыков у молодых командиров производства. Наряду с индивидуальными беседами практикуются встречи их с опытными руководителями предприятий. В таких встречах принимали участие, например, директор завода «Двигатель», член бюро горкома партии тов. Б. Кузнецов, директор Балтийского судоремонтного завода, заслуженный работник промышленности ЭССР тов. Н. Кормилицын, директор Электротехнического завода им. М. И. Калинина, лауреат премии Советской Эстонии тов. В. Гарнык.

Как средство воспитания кадров на практической работе и изучения их деловых качеств горком партии практикует вовлечение руководящих работников промышленности в деятельность общественных органов. Только в технико-экономическом совете и его секциях при горкоме партии на общественных началах работают в настоящее время 90 коммунистов с предприятий промышленности, транспорта, строительства, с учебных заведений и научных учреждений. Лучшие из этих активистов являются резервом для выдвижения на руководящие должности. За последние годы ряд членов технико-экономического совета горкома партии выдвинут на работу директорами и главными инженерами предприятий города, и они успешно справляются со своими обязанностями на новых участках работы.

Положительным в работе с кадрами в настоящее время является то, что промышленные министерства при выдвижении работников на ответственные посты стали больше советоваться с коммунистами, прислушиваться к мнению местных партийных организаций. После XVII городской партийной конференции на руководящую работу в промышленные предприятия таким путем было

выдвинуто 18 коммунистов, проявивших себя высококвалифицированными и опытными командирами производства. Горком партии стремится, чтобы в дальнейшем такая практика стала системой. Это дает возможность избежать ошибок и недостатков при подборе и расстановке руководящих кадров.

На курсах по повышению экономических знаний при учебном комбинате Министерства легкой промышленности Эстонской ССР прошли экономическую учебу более 2,5 тысячи руководящих инженерно-технических работников города. По инициативе горкома партии на эти курсы была направлена группа секретарей первичных партийных организаций крупных предприятий и организаций, которые успешно окончили учебу. По мнению секретарей, занятия были для них очень полезны, многое дали для пополнения их знаний и опыта. Курсы проводились по 192-часовой программе с отрывом от работы. В конце курсов каждый слушатель сдал экзамен.

В 1968 году Вечерний университет марксизма-ленинизма произвел первый выпуск 120 человек слушателей экономического отделения трехгодичного факультета, среди них — целый ряд руководящих работников предприятий. Многие в 1968—1969 и 1969—1970 учебных годах вели пропагандистскую работу по экономическим вопросам в своих коллективах.

Часто перед работниками промышленности по экономическим проблемам выступали ученые Института экономики Академии наук Эстонской ССР и Таллинского политехнического института. В этой работе горком партии ставил главную цель — привить кадрам вкус к экономическому мышлению, к анализу каждого хозяйственного замысла в новых условиях планирования и экономического стимулирования.

Мы занимались изучением вопроса об участии руководящих работников предприятий в воспитании коллективов и получили интересные данные: многие из них, как, например, тт. Р. Подгорный, Ю. Сифф, Г. Агабабов, Э. Иннос, Г. Абрамсон и другие, опираясь на партийные организации, силы общественности, умело сочетают свои отнюдь не легкие обязанности руководителей предприятий с повседневной воспитательной работой. Личное участие подавляющего большинства руководителей в пропагандистской и лекционной работе способ-

ствовало повышению идейного уровня политической учебы, дало возможность усилить связь изучаемого материала с жизнью. Пропагандистами в системе партийной учебы и массовых форм пропаганды работает свыше 300 руководителей и главных специалистов предприятий.

Вопросы подбора, расстановки, воспитания и обучения руководящих кадров стоят в центре внимания большинства первичных партийных организаций. На Электротехническом заводе им. М. И. Калинина среди инженерно-технических работников каждый третий является коммунистом, на Машиностроительном заводе каждый четвертый — коммунист и т. д.

Главным условием правильного стиля работы руководящих кадров является то, чтобы каждый руководитель целиком и полностью нес персональную ответственность за выполнение своих конкретных обязанностей, принимал необходимые меры к решению всех возникающих перед ним служебных вопросов. Можно с уверенностью сказать, что стиль работы большинства руководителей предприятий города отвечает этим требованиям; они научились оперативно решать порою трудные и сложные вопросы, находить общий язык с кругом организаций и лиц, от которых зависит исход дела.

Экономическая реформа повышает требовательность к инженерно-техническим работникам, к их деловым и политическим качествам. В целях проверки правильности расстановки и использования кадров и выявления резерва для выдвижения на более ответственную работу на многих промышленных предприятиях практикуется проведение аттестации среди инженерно-технических работников. На основе аттестации персонально решается вопрос о целесообразности дальнейшего использования того или иного работника, выявляется степень подготовленности к выполнению им возложенных на него обязанностей и определяются пути повышения его квалификации. Некоторый опыт имеется в этом отношении на предприятиях машиностроения и легкой промышленности.

Успешно решать задачи, стоящие перед промышленностью и транспортом, во многом помогает тщательный подбор кадров секретарей первичных партторганизаций. Сейчас уже становится обычным, когда освобожденны-

ми секретарями партийных организаций избираются люди с высшим или со средним специальным образованием, умеющие со знанием дела организовать партийную работу на производстве. Многие из секретарей парт-организаций заочно учатся в высших учебных заведениях, техникумах, в Высшей партийной школе при ЦК КПСС. Умело, со знанием дела руководят работой партийных организаций на предприятиях такие секретари, как гг. А. Дамаскин, П. Линд, А. Волостных, Х. Ульвик, А.-Э. Таммисту, М. Рохилайд, Г. Кару и другие. В соответствии с перспективным планом работы горком партии систематически организует учебу секретарей первичных партийных организаций по отдельным актуальным вопросам партийной жизни и обмену опытом.

Изучая и анализируя работу с кадрами на предприятиях, мы видим и недостатки. Иногда случаются трудности при замене работника из-за отсутствия подходящей кандидатуры на замещение, в результате нет возможности своевременно укрепить тот или иной участок работы. Нередко бывает, что отсутствие подготовленного резерва на выдвижение приводит к ослаблению требовательности в подборе руководящих кадров, к необоснованной их перестановке. Учитывая это обстоятельство, горком партии стал больше уделять внимания подбору и воспитанию заместителей руководителей предприятий, выдвигая на эти должности перспективных товарищей.

При изучении вопроса работы с кадрами бросается в глаза серьезная озабоченность партийных и хозяйственных руководителей положением с переподготовкой специалистов, закончивших учебные заведения много лет тому назад. Такой системы у нас пока нет, а она крайне необходима.

Мы не добились еще того, чтобы все руководящие работники умело сочетали хозяйственную деятельность с идейно-политическим воспитанием трудящихся. Несмотря на хорошие производственные показатели на предприятиях города не снижаются потери рабочего времени по причине прогулов, простоев, отпусков с разрешения администрации.

Только систематическая, целенаправленная работа с кадрами помогает горкому и райкомам партии, первич-

ным партийным организациям по-деловому и успешно решать стоящие перед ними задачи дальнейшего повышения эффективности производства, ускорения темпов роста производительности труда, воспитывать в людях бережное отношение к материальным и денежным ресурсам в свете требований декабрьского (1969 года) Пленума ЦК КПСС.

## НА ОБЩЕСТВЕННЫХ НАЧАЛАХ

*М. Горлач,*

*секретарь Морского РК КП Эстонии гор. Таллина*

Годы, прошедшие после сентябрьского Пленума ЦК КПСС, когда на предприятиях осуществлялся переход на новые условия планирования и экономического стимулирования, можно с полным основанием назвать ответственным этапом в развитии нашей промышленности. Этот период во многом определил содержание и методы работы партийных организаций по мобилизации трудящихся на претворение в жизнь заданий пятилетки.

В решениях XXIII съезда КПСС подчеркивалось, что успешное выполнение пятилетнего плана теснейшим образом связано с дальнейшим повышением роли партийных организаций в идейно-политическом воспитании трудящихся, с подъемом и совершенствованием организаторской работы коммунистов, направленной на развертывание творческой активности масс. «Партийные организации, — говорится в резолюции съезда, — призваны по-деловому анализировать то, что уже сделано и что предстоит сделать для повышения эффективности производства, обобщать положительный опыт, предложения трудящихся, шире распространять все ценное и передовое, всемерно поддерживая новаторов, изобретателей и рационализаторов.»

Экономическая реформа предоставила самые широкие возможности для проявления инициативы коллективов предприятий и, вместе с тем, способствовала воспитанию у каждого работника чувства ответственности за успешное осуществление государственного плана. Она вызвала к жизни общественные начала, занимающиеся конкретными сторонами управления производством. Наи-

более действенными и распространенными стали комиссии и группы по смету экономии и бережливости, производственные совещания, различные общественные бюро, советы новаторов, технические комиссии по научной организации труда и управления производством. Рабочие и специалисты, состоящие в этих общественных организациях, активно вторгаются в дела производства, ищут формы разумного хозяйствования, совершенствуют внутриводской хозрасчет, распространяют передовой опыт, развивают движение новаторов. Сейчас уже не одиночки-рационализаторы, не отдельные, самые опытные представители технических и экономических служб делают «политику» на производстве, а большинство работников предприятия научились экономически мыслить, подходить к решению вопросов с позиции рачительного хозяина. Все это потребовало от партийных организаций нового подхода ко многим проблемам руководства хозяйством и воспитательной работы в коллективах.

Что же примечательного было в партийной работе по развитию демократических основ в управлении производством, по активизации участия масс в управлении? Прежде всего привлечение широкого актива к составлению производственных планов.

В. И. Ленин считал, что трудящиеся являются не только исполнителями плановых заданий государства, но и творцами этих планов, что только при участии рабочих и крестьян в разработке государственных планов можно полностью учесть все возможности социалистического строя, выявить местные условия, проявить местный почин и инициативу, и что, участвуя в разработке планов социалистического строительства, трудящиеся проходят хорошую школу экономического воспитания. Это ленинское указание постоянно подтверждается жизнью.

Ценный опыт экономического воспитания масс за последние годы накопили партийные организации Морского района города Таллина. Еще в период обсуждения Директив XXIII съезда КПСС по пятилетнему плану на партийно-хозяйственных активах, открытых партийных и профсоюзных собраниях, технических советах было высказано много дельных замечаний и практических предложений, которые затем были обобщены и по ним приняты меры.

Широкий размах получило и обсуждение проектов

производственных планов предприятий на 1969—1970 годы. Всего в нем приняло участие свыше 18 тысяч трудящихся, в прениях выступило более 300 человек. При обсуждении учитывались возможности каждого участка, цеха, завода по увеличению выпуска продукции и повышению ее качества, а также снижению издержек производства. Характерным было то, что обсуждение плана 1969—1970 гг. было, так сказать, многоступенчатым: проект, после его подготовки, обсуждался на участках, в цехах, затем, откорректированный с учетом замечаний, выносился на общезаводские рабочие и открытые партийные собрания.

Так, например, на Заводе торгового оборудования в ходе обсуждения в проект плана было внесено 32 предложения, из которых 28 техническим советом завода принято к реализации. Обсуждение проекта плана позволило изыскать возможности для его увеличения на 70 тыс. рублей и решить несколько «узких» мест механического цеха.

Подобные предложения были на каждом предприятии. Обсуждение проекта плана на 1969—1970 гг. показало, что повышение материальной заинтересованности коллективов, каждого рабочего и служащего в достижении лучших экономических результатов производства вызвало рост общественной активности людей, их стремление по-хозяйски относиться к деятельности своего предприятия.

Опираясь на эту активность, районная партийная организация сумела обеспечить подлинную школу экономического воспитания масс в период проведения общественных смотров резервов производства. Такие смотры у нас проводятся регулярно. Им предшествует длительная, серьезная подготовка.

Особенностью смотров является их массовость; в них участвовал каждый четвертый работающий. Было подано свыше четырех тысяч предложений с условно-годовой экономией около 2,3 млн. рублей. За 1969 год предприятия района сберегли почти 425 тонн черных и цветных металлов, свыше 6,3 млн. киловаттчасов электроэнергии, 2100 тонн условного топлива, сэкономили значительное количество кожевенного сырья, тканей, мехов, древесно-волоконистых материалов; в результате наша промышленность дала много сверхплановой продукции

и получила свыше 2,5 млн. рублей сверхплановой прибыли.

В сентябре 1968 года Таллинский горком партии и горисполком в ознаменование 100-летия со дня рождения В. И. Ленина объявили смотр-конкурс по выявлению внутренних резервов производства для увеличения выпуска продукции за счет повышения темпов роста производительности труда. Партийные организации развернули работу по созданию широкой сети смотровых групп, комиссий, советов и т. д. и возглавили это важное мероприятие.

Большое внимание уделялось проведению смотра-конкурса партийными организациями завода «Ээсти каабель», Измерительных приборов, «Прогресс», производственного объединения «Марат», фабрик «Сальво» и «Леэк»; созданные здесь заводские комиссии ежемесячно рассматривали поступающие предложения, контролировали их внедрение в производство. В ходе смотра-конкурса от трудящихся промышленных предприятий района поступило более 6 500 предложений, из них 4 994 предложения были внедрены в производство, что дало экономический эффект около 5 млн. рублей и позволило условно высвободить на другие работы 1450 человек.

Многие руководители предприятий, цехов, секретари партийных организаций сами лично внесли большой вклад в смотр-конкурс и обеспечили массовое участие в нем трудящихся. Это относится в первую очередь к директору производственного объединения «Марат» тов. Г. Абрамсону, к директору Таллинского опытного завода контрольно-измерительных приборов тов. У. Кубьясу, директору Судоремонтного завода тов. Г. Волошину, директору завода «Ээсти каабель» тов. Д. Северову, секретарю парторганизации производственного объединения «Кооператор» тов. Э. Польшу, секретарю парторганизации Таллинского ордена Трудового Красного Знамени целлюлозно-бумажного комбината им. В. Кингисеппа тов. Т. Продель и другим.

Всего же в разработке и внедрении мероприятий, предложенных на конкурсе, приняло участие более шести тысяч человек.

Подводя итоги общегородского смотра-конкурса, бюро Таллинского ГК КП Эстонии и исполком Таллинского городского Совета депутатов трудящихся в числе дру-

гих предприятий города присудили первое место среди промышленных предприятий коллективу завода «Ээсти Каабель», среди транспортных организаций — коллективу аэропорта Таллин.

Вторые места завоевали коллективы Таллинского Судоремонтного завода и табачной фабрики «Леэк».

Смотр показал, насколько близко к сердцу принимают рабочие, инженерно-технические работники интересы предприятия: они не жалеют ни своего свободного времени, ни труда во имя общего дела коллектива, охотно выполняют общественные обязанности, не рассчитывая ни на какое дополнительное вознаграждение. Вот наглядный пример. Парторганизация и профком производственного объединения «Марат», всячески развивая поиски новых форм повышения эффективности производства, организовали принятие инженерно-техническими работниками продуманных индивидуальных обязательств. Их имеют инженеры, техники, начальники цехов и участков, экономисты и др. Индивидуальные обязательства приняли директор объединения тов. Абрамсон, главный инженер тов. Быстрова, главный экономист тов. Манец, начальники цехов тт. Хлебникова, Кяби, инженер отдела труда тов. Реммельгас и другие. Обязательства инженерно-технических работников направлены на изыскание технических, экономических и организационных решений, способствующих росту производительности труда. В индивидуальных обязательствах тт. Абрамсона, Бергмана, Реммельгаса, Ключникова, Якунина, Таппо и других предусматривалось:

- найти техническое решение по вопросу упорядочения скоростного режима на пошивочных машинах «КГ»;
- изучить возможности использования отходов в условиях объединения, разработать соответствующую документацию и выпустить пробные комплекты изделий;
- найти техническое решение по улучшению технологического процесса на участке основовязальных машин с целью сокращения отходов ацетатного и вискозного шелка с экономическим эффектом не менее 10 тыс. рублей;
- подать и внедрить рационализаторские предложения с экономическим эффектом, превышающим половину годового заработка;

— читать лекции на темы, пропагандирующие передовые методы труда.

Первые итоги выполнения принятых коллективом обязательств подведены смотровой комиссией и техническим советом предприятия в апреле 1969 года. В результате внедрения полученных предложений был достигнут экономический эффект на сумму свыше 80 тысяч рублей. Кроме того, проводимые мероприятия по сокращению отходов шелка дали возможность дополнительно выпустить до конца года свыше 1000 метров дорогостоящих отделочных кружев.

Опыт объединения «Марат» по организации соревнования за личный вклад ИТР в технический прогресс районным комитетом партии распространялся на другие предприятия.

Активно участвовала в смотре-конкурсе молодежь. В районе насчитывается более 1500 «прожектористов», которые работают под руководством райкома комсомола. Хорошо налажена, например, работа «Комсомольского прожектора» на Судоремонтном заводе, в Морском торговом порту, в Строительном управлении № 8 треста «Таллинстрой». Здесь регулярно проводятся рейды, организованы фотостенды и радиопередачи по материалам проверок.

Большую роль в борьбе за повышение производительности труда и совершенствование производства сыграло распространение почина уральских заводов по составлению комплексных планов научной организации труда на каждом рабочем месте. По этому вопросу были приняты специальные решения ЦК КП Эстонии и Таллинского горкома КПЭ.

Вопрос о разработке и внедрении планов НОТ на предприятиях в 1968 году дважды обсуждался на бюро райкома партии, в 1969 году — на пленуме РК КПЭ, включался в повестку дня семинаров секретарей первичных парторганизаций и руководителей предприятий. В июне 1968 года райком партии провел районную конференцию работников службы НОТ. Конференция ставила перед собой основную задачу — направить все усилия творческих групп на решение коренных вопросов, от которых зависит ускоренный рост производительности труда. Принятые ею рекомендации были разосланы во все партийные организации промышленных пред-

приятый. Формы и методы составления планов НОТ разъяснялись также в сети политического просвещения, в лекциях, докладах. О них немало говорилось и в городской печати, им уделяли внимание радио и телевидение. На большинстве предприятий сейчас можно видеть цеховые и заводские стенды по научной организации труда. Выпущено много разного вида плакатов, фотовитрин, стенных и радиогазет.

Научная организация труда пришла и на строительные площадки. Здесь применяется система сетевого планирования, улучшается управление строительством объектов, более четкой стала организация работ.

Распространение почина по внедрению на промышленных предприятиях научной организации труда привело к созданию новых общественных институтов — творческих бригад, которые стали на деле одной из действенных форм привлечения трудящихся к управлению социалистическим производством, повышения их общественной активности.

Партийные организации считают внедрение научной организации труда своим кровным делом, поэтому и в творческих бригадах участвует так много коммунистов. Ведь такие элементы создания нормальных условий труда на производстве, как освещенность рабочего места, рациональная цветовая отделка помещений и оборудования, устранение шума, чистый воздух, современная, красивая и удобная рабочая одежда — это не только забота о плане, а, прежде всего, забота о людях, что является первейшей обязанностью партийных организаций, каждого коммуниста.

Хочется рассказать об одной партийной организации, которая по своей инициативе в составлении планов НОТ и настойчивости в их осуществлении является одной из лучших в нашем районе. Речь идет о парторганизации фабрики «Лезк».

Коллектив этого предприятия успешно взял рубежи пятилетки. Здесь ежегодно перевыполняются производственные планы по всем технико-экономическим показателям. За годы пятилетки коллектив фабрики из квартала в квартал держит переходящее Красное Знамя Министерства пищевой промышленности СССР. Это уже говорит о многом. Особенно широко внедряется комплекс по промышленной эстетике и культуре производ-

ства. Цехи с каждым годом хорошеют, становятся благоустроеннее, а в светлых, чистых помещениях и работа спорится.

Важной частью экономического воспитания трудящихся является распространение опыта новаторов производства, в совершенстве овладевших техникой и передовыми методами работы, достигших высокой производительности труда. Пропаганда передового опыта помогает увеличивать выпуск продукции, повышать ее качество, улучшать технико-экономические показатели предприятия. Есть чему поучиться в этом отношении у парторганизации ордена Трудового Красного Знамени кожевенно-обувного объединения «Коммунар». Здесь коммунисты поставили задачу: используя творческую инициативу трудящихся и достижения новаторов, добиться улучшения технико-экономических показателей предприятия в целом, активно содействовать внедрению всего нового, передового, прогрессивного. Партком «Коммунара» с помощью актива держит в поле зрения все участки производства, доискивается до причин невыполнения норм молодыми рабочими. Специально созданные бригады детально обследуют состояние рабочих мест, изучают систему планирования сменных заданий. Результаты этих обследований обсуждаются на заседаниях технико-экономических советов, рассматриваются цеховыми общественными бюро технического нормирования.

Распространению передового опыта служат проводимое на предприятиях соревнование за звание лучшего по профессии, которое в любом производственном коллективе вызывает обычно всеобщий интерес, затем школы коммунистического труда, народные университеты, популярные лектории и т. д.

На крупных предприятиях нашего района при партийных комитетах и бюро парторганизаций созданы и работают на общественных началах технико-экономические комиссии. В состав комиссии при Морском райкоме партии входят директора предприятий, главные экономисты, начальники плановых отделов, бухгалтеры, инженеры, — в основном — члены райкома партии. Комиссия рассматривает состояние дел на промышленных предприятиях, анализирует причины невыполнения плана, выявляет причины производственных потерь, подводит итоги соревнования между предприятиями района.

Сложные вопросы, требующие особого внимания партийных органов, комиссия выносит на заседание бюро райкома.

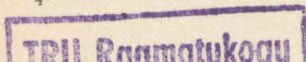
Постановление IX Пленума ЦК КП Эстонии «О задачах партийных организаций по повышению темпов роста производительности труда» и соответствующее постановление городского комитета партии были широко обсуждены на открытых партийных собраниях во всех промышленных предприятиях. На собраниях намечались конкретные меры, направленные на выполнение этих постановлений. Серьезной критике подверглись недостатки в организации и планировании производства.

На Заводе нерудных материалов по решению партийного собрания в 1968 году, с участием ведущих специалистов и ученых, была проведена экономическая конференция, которой предшествовала длительная подготовка. Материалы конференции обсуждались на рабочих собраниях, в технических и экономических советах, на заседании партийного бюро. Конференция одобрила план мероприятий, реализация которого позволила достигнуть роста производительности труда в 1969 году на 10 процентов.

Немаловажную роль в деятельности промышленных предприятий играют партийные комиссии по контролю за деятельностью администрации. На прошедших отчетно-выборных партийных собраниях таких комиссий было избрано — 43, в них работают 206 человек. В основном партийные комиссии занимаются контролем за качеством продукции, за внедрением планов оргтехмероприятий, ходом капитального строительства и т. д.

Широкое привлечение трудящихся к решению производственных вопросов несомненно явилось залогом успеха в выполнении предприятиями района социалистических обязательств; весь прирост объема выпускаемой продукции постоянно достигается за счет повышения производительности труда при некотором, к тому же, сокращении численности работающих.

В процессе составления и обсуждения производственных заданий, разработки и внедрения планов НОТ, в ходе смотров резервов производства пополняются ряды новаторов, возникают новые почины, новые формы участия общественности в борьбе за технический прогресс. Об этом красноречиво свидетельствует ниже приводи-



	1965 г.	1966 г.	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Количество предприятий, работающих по системе бездефектного изготовления продукции (БИП)	—	5	8	15	32
Число людей, работающих по системе БИП . . . . .	—	2962	6337	9214	12807
участников общественных смотров . . . . .				5734	6723
членов групп и постов Народного контроля . . . . .			3764	4041	4437
комсомольских прожектористов . . . . .			180	1000	1500
членов общественных комиссий партийного контроля . . . . .				183	206
рационализаторов . . . . .	3080	3303	3441	3477	2985
активистов общественных конструкторских бюро . . . . .	55	74	71	44	43
активистов общественных бюро экономического анализа . . . . .	310	319	357	364	329
количество работающих в общественных бюро технического нормирования . . . . .	133	166	193	166	148
то же в общественных отделах кадров . . . . .	22	24	128	154	180
Число предприятий, имеющих общественные бюро и советы НОТ . . . . .	—	6	13	26	34
Количество работающих в творческих бригадах по разработке планов НОТ . . . . .	—	573	843	1566	1871
Разработано планов НОТ . . . . .	—	39	90	109	132
Внедрено планов НОТ . . . . .	—	18	61	77	96
Членов научно-технических обществ . . . . .	1500	1724	2000	2039	2220
Членов ВОИР . . . . .	3046	3367	3668	3710	3907

мая таблица. Она же не менее красноречиво показывает, какие глубокие социологические выводы можно делать, имея под руками эти данные.

Мы не ставили перед собой задачу пересчитывать и давать описание всех общественных институтов, которые родились в ходе борьбы за выполнение решений XXIII съезда КПСС и действуют сейчас на предприятиях и при райкоме партии. Здесь сказано только о тех, которые, на наш взгляд, наиболее эффективно влияют на экономику производства. Однако, еще об одном общественном институте следует кратко упомянуть. Речь идет об общественных отделах кадров, которые появились недавно, но уже успели зарекомендовать себя, как очень жизненные и совершенно необходимые коллективные органы воспитания трудящихся.

Общественные отделы кадров проверяют на предприятиях соблюдение трудового законодательства, состояние охраны труда, выявляют причины, влияющие на текучесть кадров, следят за правильным использованием рабочих и служащих, особенно молодых рабочих и специалистов, окончивших ВУЗ'ы и техникумы, беседуют с каждым, кто собирается покинуть производство.

Большое внимание актив этих отделов уделяет трудоустройству молодежи и подростков, воспитанию молодых рабочих. Наиболее содержательна работа общественного отдела кадров на заводе «Двигатель». Здесь трудовое воспитание начинается с момента оформления новичка на работу. В общественном отделе кадров с ним беседуют о традициях, сложившихся в коллективе, рассказывают о заслуженных людях, которые своим самоотверженным трудом прославили завод, разъясняют, куда можно поступить учиться, где заниматься спортом, художественной самодеятельностью, наконец, как определить ребенка в заводской детский сад или ясли и т. д. В комнате, где происходит оформление, имеется выставка «Наш завод». Затем новичка знакомят с цехами, беседа заканчивается в музее истории завода, где экспонируется более семисот различных документов о прошлом и настоящем предприятия. Музей оказывает большую помощь в воспитании молодежи на революционных и трудовых традициях. Здесь же проводятся встречи молодежи с ветеранами завода, такими, как тт. Саулуп, Раексон, Гендриксон. Комитет ветеранов войны раз-

работал маршруты туристических походов молодежи по местам боевых подвигов отцов. Ежегодно, в годовщину ВЛКСМ, на заводе по специальному ритуалу проводится торжественное посвящение молодых рабочих в рабочий класс.

Но в развитии общественных форм управления народным хозяйством имеются еще серьезные упущения. Кое-где руководители недооценивают творческие усилия общественных организаций трудящихся. Некоторые хозяйственники, партийные и профсоюзные работники слабо привлекают общественность к участию в экономическом совершенствовании производства, не создают необходимых условий для работы общественных институтов. Недостаточно координируется работа различных общественных органов. Нередко они занимаются порознь одними и теми же делами, распыляют силы, теряют драгоценное время. Виноваты в этих пробелах, прежде всего, партийные организации, которые призваны возглавлять и направлять всю работу общественных институтов.

На наших предприятиях, как и по всей стране, с небывалым подъемом проходило социалистическое соревнование за достойную встречу 100-летия со дня рождения Владимира Ильича Ленина. Подводя итоги предюбилейного социалистического соревнования коллективов предприятий, мы с удовлетворением отметили трудовые достижения всех трудящихся района и особенно передовиков производства, которые, взяв на себя ответственные обязательства — выполнить свои пятилетние планы к 100-летию со дня рождения В. И. Ленина, — успешно с ними справились.

Промышленные предприятия района план реализации продукции 1969 года выполнили на 103,6 процента, производительность труда повысилась на 8,9 процента. За 1969 год и три месяца 1970 года реализовано продукции более чем на 11 млн. рублей, за счет технического прогресса и внедрения планов НОТ высвобождено на другие работы около 600 человек, социалистическое обязательство по достижению к 22-му апреля уровня производительности труда, запланированного на конец пятилетки, выполнено.

У нас есть уверенность, что обязательства коллективов предприятий — выполнить пятилетний план по объе-

му производства к 7 ноября 1970 года — будут так же выполнены. Порукой этому является самоотверженная работа на предприятиях, высокая активность трудящихся при обсуждении письма ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ «Об улучшении использования резервов производства и усилении режима экономии в народном хозяйстве СССР», их хозяйская заинтересованность, выразившаяся в новом потоке предложений, направленных на устранение недостатков и улучшение эффективности производства, что в свою очередь свидетельствует о все более широком участии трудящихся в управлении производством и общественных началах.

## В СОДРУЖЕСТВЕ С НАУКОЙ

**Т. Нужнова,**

**М. Губергриц,**

*председатель секции технического прогресса технико-экономического совета Таллинского ГК КП Эстонии, член горкома КПЭ, главный экономист завода «Вольта»*

*член секции технического прогресса технико-экономического совета Таллинского ГК КП Эстонии, доктор технических наук, профессор института химии Академии наук ЭССР*

Задачи, стоящие перед промышленными предприятиями и строительными организациями по повышению производительности труда в условиях напряженного баланса рабочей силы в республике и особенно городе Таллине, требуют дальнейшего развития и совершенствования форм связи науки с производством, повышения эффективности работы научных организаций и вузов и ускорения внедрения научных и технических достижений в народном хозяйстве республики.

Экономическая реформа предъявляет новые высокие требования к производству. Каждое предприятие должно быть заинтересовано в освоении и применении научных методов управления, наиболее целесообразном и эффективном использовании новой техники, улучшении всей системы технико-экономического планирования.

В ходе осуществления реформы возникает много проблем, которые требуют для своего практического решения глубокой теоретической разработки. Предприятия и хозяйственные организации, опираясь лишь на собственные силы и основываясь только на своем практическом опыте, не в состоянии оперативно изыскать наиболее рациональные пути решения этих проблем.

Задача заключается в том, чтобы ученые живее откликнулись на требования производства, а производствен-

ники, в свою очередь, своевременно внедряли у себя новейшие достижения науки и техники.

Одной из эффективных мер, предпринятых Таллинским горкомом партии по укреплению содружества науки с производством, явилось создание при городском комитете технико-экономического совета на общественных началах. Для работы в совете было выдвинуто немало энергичных, хорошо знающих производство коммунистов — членов горкома партии, специалистов различных отраслей народного хозяйства, работников науки. Совет состоит из 90 человек и объединяет 4 секции: по экономике, по качеству и надежности продукции, секцию содействия техническому прогрессу и секцию строительства и городского хозяйства.

По инициативе и под руководством совета организуются творческие дискуссии, семинары, «дни новаторов», вырабатываются рекомендации по тем или иным вопросам, привлекаются ученые к решению актуальных проблем науки и техники. Такая форма организации позволяет объединять усилия ученых и практиков, концентрировать их внимание на актуальных и принципиальных вопросах, выявлять «узкие места» и препятствия, мешающие развитию производства.

Еще в 1967 году городской комитет партии, основываясь на рекомендациях секции технического прогресса технико-экономического совета и придавая важное значение связи науки с производством, организовал проведение научно-технической конференции о роли и задачах научных организаций и вузов по повышению производительности труда в промышленности и строительстве. Эта конференция явилась серьезным стимулом в развитии творческой научно-технической мысли. В подготовке к ней приняло участие около 100 активистов — ученых, специалистов различных отраслей народного хозяйства, партийных и хозяйственных работников. Конференция явилась свидетельством широкого внедрения общественных начал, роста активности коммунистов, повышения уровня партийного руководства наукой и техникой.

Участие в подготовке и выработке рекомендаций конференции таких видных ученых и специалистов различных отраслей народного хозяйства, как ректор Таллинского политехнического института, доктор технических наук профессор А. Аарна, ученые того же инсти-

тута доктор экономических наук профессор Э. Куль, кандидаты технических наук Х. Кульдма, Н. Щеглов, кандидат физико-математических наук Л. Выханду, президент АН Эстонской ССР, доктор экономических наук А. Веймер, главные инженеры заводов им. Х. Пегельмана — Х. Фельдбах и Экскаваторного — Э. Шкневский, директор Судоремонтного завода Г. Волошин, заместитель министра местной промышленности ЭССР Ф. Юргенс и многих других, обусловило постановку конкретных целей и задач по укреплению связи науки с производством, повышению эффективности работы научных организаций и вузов по вопросам, касающимся ускорения внедрения научных и технических достижений в народное хозяйство и дало возможность мобилизовать научные силы республики на решение наиболее важных проблем повышения экономической эффективности производства.

Откровенный обмен мнениями в ходе работы конференции в свою очередь позволил промышленным предприятиям и строительным организациям ближе ознакомиться с силами и возможностями, которыми располагают научные организации и вузы для оказания им практической помощи.

Многие предприятия в ходе реализации рекомендаций конференции заключили договора с научными организациями и вузами; эти договора успешно реализуются. Удельный вес внедряемых работ к настоящему времени значительно возрос. Это подтверждается ростом договорных работ с промышленными предприятиями. Только за один 1968 год объем этих работ по институтам Академии наук ЭССР возрос в полтора раза, а по сравнению с 1965 годом — в три раза.

Продолжая взятую линию на укрепление сотрудничества науки с производством, горком партии в октябре 1968 года проанализировал работу партийных организаций институтов кибернетики, термофизики и электрофизики, химии, геологии, экономики АН ЭССР по внедрению результатов научно-исследовательских работ. Было отмечено, что названными институтами в последние годы выполнен ряд важных теоретических и экспериментальных работ; увеличился вклад ученых в разрешение прак-

тических актуальных проблем для промышленности и других отраслей народного хозяйства города.

Значительно расширились связи между Таллинским политехническим институтом и предприятиями. Институт сейчас имеет контакт с 80 фабриками, заводами, стройками. Общий объем хозяйственных работ за последние три года увеличился более чем в 2 раза.

В настоящее время в ТПИ работает 4 отраслевых научно-исследовательских лаборатории и 6 проблемных лабораторий.

В ходе реализации рекомендаций конференции по инициативе ТПИ и Министерства местной промышленности ЭССР для внедрения методов порошковой металлургии при институте была организована отраслевая лаборатория и создан участок металлокерамических изделий на заводе «Пионер». Эта же лаборатория ведет работы на заводах «Ильмарине», «Эстопласт», «Норма».

Научные работники стали чаще привлекаться в качестве консультантов в техсоветах предприятий, при разработке перспективных планов комплексного организационно-технического развития предприятий и по оказанию помощи в экономическом образовании кадров.

Как известно, развитие технического сотрудничества инженеров, повышение их квалификации, пропаганда передового инженерного опыта имеют большое значение для ускорения научно-технического прогресса. В результате изучения членами технико-экономического совета эффективности труда инженерно-технических работников на производстве возникла идея организации клуба инженеров в городе Таллине. Такой клуб был создан.

В феврале 1969 года при подготовке к пленуму горкома партии «О задачах городской партийной организации по повышению производительности труда на основе технического прогресса» клуб инженеров провел в ТПИ на эту тему дискуссию между инженерами — членами клуба и представителями науки. В процессе обсуждения вопроса выявилась общность взглядов участников дискуссии в оценке положительных и отрицательных факторов, влияющих на уровень производительности труда, а также на основные пути ускорения технического прогресса.

В 1968 году при горкоме партии был проведен семинар по вопросу применения вычислительной техники.

В нем участвовали директора предприятий, главные инженеры, экономисты, секретари партийных организаций, представители научных учреждений и высших учебных заведений. Выступали с докладами вице-президент Академии наук ЭССР Н. Алумяэ и директор Эстонского отделения Центрального экономико-математического института Академии наук СССР И. Иыерюют. Впоследствии была проведена проверка эффективности использования имеющихся средств вычислительной техники на предприятиях Таллина.

В 1969 году по инициативе горкома партии и его технико-экономического совета было созвано совещание на тему — «О ходе реализации рекомендаций конференции». При подготовке к совещанию было обследовано 20 таллинских предприятий; выводы обследований обсудили на технических советах предприятий совместно с представителями науки.

Совещание отметило некоторые успехи, достигнутые за последнее время в области применения экономико-математических методов и электронно-вычислительных машин.

На Таллинском экскаваторном заводе, например, создается автоматизированная система управления. В вычислительном центре ЭРСПО для 12 заводов проводится ежемесячный механизированный учет материальных ценностей и заработной платы. Интенсивная работа ведется в системе Министерства легкой промышленности ЭССР, где главную роль играет конструкторское бюро министерства; создается вычислительный центр и на заводе им. Х. Пегельмана. На многих предприятиях города расширяется объем работ по механизации учета материалов. Составлено несколько оптимальных планов производства и т. д. В основном все крупные предприятия города предусмотрели в проектах планов на 1971—1975 гг. мероприятия по внедрению вычислительной техники в планировании и управлении.

Немаловажное значение в деле технического прогресса имели и проведенные Таллинским политехническим институтом в апреле 1969 года месячные курсы (с отрывом от производства) повышения квалификации инженерно-технических работников предприятий по применению вычислительной техники и экономико-математических методов.

Научно-исследовательский и проектно-технологический институт систем планирования и управления электропромышленности создал методический центр по применению электронно-вычислительных машин для технической подготовки производства. Совет методического центра провел ряд подготовительных работ. Скомплектован основной состав консультантов, составлен тематический план их деятельности, разработан план мероприятий методического центра по проведению семинаров, конференций, совещаний. Подготовлена в качестве вспомогательного материала к консультациям тематика статей, библиографических справочников, сборников.

Вместе с тем, как показало изучение этого вопроса, ряд предприятий еще не имеет конкретных планов по широкому применению математических методов и счетной техники на ближайшие годы. Заводы участвуют в этом деле слишком малыми силами, что тормозит внедрение работ.

Надо сказать, что ученые вузов и научных организаций республики, работающие в области применения экономико-математических методов и электронно-вычислительных машин, довольно охотно откликаются на запросы практиков и проводят большую работу по пропаганде достижений науки в этих вопросах. Среди них члены технико-экономического совета, заведующий кафедрой вычислительной техники Таллинского политехнического института, кандидат физико-математических наук Л. Выханду, директор Эстонского отделения Центрального экономико-математического института Академии наук СССР, кандидат экономических наук И. Иыэрюют, заведующий сектором института кибернетики Академии наук ЭССР К. Леппик и многие другие.

В пропаганде достижений науки и техники большую помощь оказывает ученым и практикам журнал «Техника я тоотмине»; его возможности в этом направлении значительно расширились после того, как с января 1968 года объем журнала был увеличен на полтора печатных листа. В связи с этим тогда же был несколько изменен и профиль журнала; около половины его объема посвящается теперь вопросам экономики.

Можно еще много интересного и поучительного рассказать о совместных усилиях ученых и практиков в ре-

шении актуальных проблем, стоящих перед промышленностью города, продолжить перечень мероприятий, проводимых городской партийной организацией в рамках технико-экономического совета. Работа эта не имеет предела. Она постоянно обогащается новыми поисками, новым опытом.

Решения XXIII съезда КПСС и сентябрьского (1965 года) Пленума ЦК партии создают благоприятные условия для творческого содружества науки с производством, повышения роли научных учреждений в ускорении технического прогресса. Уже тот факт, что в основу деятельности учреждений науки, как правило, теперь берутся перспективные планы предприятий, делает возможным перспективное, непрерывное планирование и научных исследований. Введение экономических рычагов хозяйствования повышает заинтересованность предприятий в техническом прогрессе, в быстрейшем внедрении достижений науки.

Каковы же, на наш взгляд, экономические проблемы содружества науки с производством, в каких формах оно может проявляться?

Содружество научных учреждений с производством приобретает различные формы в зависимости от его содержания. Можно указать на несколько принципиальных видов или форм такого содружества.

Первый вид его складывается в случаях, когда данное предприятие нуждается в кратковременной помощи с выполнением сравнительно небольшой работы по специальному разовому заказу — будь то проведение эксперимента в лаборатории или совместный опыт непосредственно на производстве (в цехе, отделе), либо, наконец, — небольшая конструкторская, расчетная или экономическая работа. Такая работа ограниченного объема может проводиться не только в стенах научного учреждения или вуза, но и на месте — силами самих производственников под руководством или с консультацией квалифицированного научного работника.

Такая форма содружества хотя и дает незамедлительный эффект и непосредственную отдачу, обычно все же мало устраивает научных работников, за исключением случаев, когда она предоставляет возможность внедрить уже ранее разработанный вопрос или тему. В противном случае (а они встречаются достаточно часто)

ес выполнение требует относительно большой затраты труда, часто неадекватной значению выполняемого исследования или задания. Руководителю и непосредственным исполнителям со стороны научного учреждения требуется войти в курс дела, незнакомого им в деталях и зачастую достаточно от них далекого: это требует и непроизводительной затраты времени и сил, существенно снижает эффективность работы.

Сказанное выше не означает, что такой вид содружества заслуживает безапелляционного осуждения и не имеет права гражданства во взаимоотношениях исследователей и производственников. Однако, учитывая изложенные обстоятельства (и материально-организационную сторону, о которой речь пойдет ниже) к нему следует прибегать не черезчур часто, заменяя периодические краткие «авралы» систематической связью с научными и учебными учреждениями, лабораториями, кафедрами.

Вторым видом связи, имеющим характер систематического взаимодействия, должно явиться постоянное взаимное участие ведущих специалистов в органах коллективного технического руководства: научных работников — в производственно-технических советах предприятий или в качестве их постоянных научных консультантов; квалифицированных специалистов производственников — в ученых советах (или соответствующих секциях) научно-исследовательских институтов или вузов.

Несомненным достоинством такой связи является именно постоянство: систематическое и достаточно детальное знакомство научного консультанта с состоянием и нуждами данного конкретного предприятия, цеха, отдела; введение представителя завода — члена совета института — в курс последних достижений науки в данной области, приобретение им реальной возможности объективно оценить способность данного научного коллектива оказать помощь или принести конкретную пользу предприятию.

К этой форме связей тесно примыкает третий вид систематического контакта: организация на данном предприятии или группе предприятий достаточно длительного тематического цикла лекций научных работников, а также курсов без отрыва от производства для инженерно-

технического персонала и, в отдельных случаях, квалифицированных рабочих.

Эффективность этой формы контактов проявляется далеко не сразу (подобно внесенным в почву медленнодействующим удобрениям, результаты применения ее, всегда положительные, сказываются порой только через несколько лет). С другой стороны эффективность их непосредственно зависит от совершенства организации такой работы на предприятии, от отношения к ней участников и слушателей лектория. Формальный подход к делу и чистомеханическое прослушивание лекций без проявления живого интереса к их предмету, без активного участия в лекции или работе курсов, без споров или дискуссий после них — даст результаты скромные, а то и никаких плодов не принесет. С другой стороны, сухая или бессодержательная лекция не только зря отберет время у большого коллектива, но и отпугнет слушателей в дальнейшем и от хорошего лектора. Важно, чтобы организацией такого взаимодействия занялись с обеих сторон пользующиеся авторитетом опытные и активные люди, в первую очередь коммунисты, способные увлечь коллектив, доказать перспективность и значимость на первый взгляд казалось бы скромного и малозначительного дела.

Четвертым и, повидимому, основным видом содружества науки и производства, содружества творческого (подчеркнем это выражение), является организация плановых систематических совместных исследований и опытных работ по более или менее значительной теме, выполнение которой представляет несомненный интерес для исследователей и большую практическую ценность — для производства. Одним словом, объектом содружества должна явиться работа, определяющая на длительный период техническую политику предприятия (в ней может быть заинтересована даже группа предприятий сходного или близкого профиля) и реализацию «больших» итогов достаточно длительных научных исследований.

В выполнении таких проблемных работ обычно заинтересованы обе стороны, они получают, как правило, организационную и материально-финансовую поддержку со стороны вышестоящих организаций (главка, министерства). Для примера вновь сошлемся на рекомендации Таллинской городской научно-технической конферен-

ции 1967 года о совместной разработке для нескольких ведущих предприятий города с рядом научных организаций и вузов перспективных планов комплексного организационно-технического и экономического развития этих производств. В качестве другого примера укажем на нередко практикующиеся у нас разработку и совместное внедрение новых или усовершенствованных технологических процессов.

Творческое содружество такого рода обычно дает большой технический и экономический эффект, размеры которого не всегда удается полностью оценить сразу же.

Естественно, любой из перечисленных видов содружества нуждается в подходящем организационном оформлении. Об этом мы частично сказали выше. Сошлемся дополнительно на то, что директивными органами разрешается привлекать видных специалистов — научных работников — в качестве постоянных консультантов на предприятиях с соответствующей оплатой их труда. Пока эта форма содружества, рекомендованная городской научно-технической конференцией, не получила еще широкого применения.

Значительно хуже обстоит дело с обеспечением первой и последней форм содружества, особенно — в отношении академических и некоторых отраслевых институтов республики. Хотя выполнение длительных проблемных работ по заказу производства включается в план, оформляется в виде договоров и финансируется, по существу для их ускорения научные учреждения не имеют права привлечь дополнительный персонал или своих сотрудников по совместительству. Это право, тем не менее, дано высшим учебным заведениям. Если научные работники, зачастую бескорыстно, в силу естественной своей тяги к науке, заинтересованы в постановке таких проблемных исследований, то от выполнения небольших, но весьма хлопотных и трудоемких работ первого рода, не включаемых в годовые планы и в известной мере мешающих их выполнению, к тому же, никак не оплачиваемых, они стараются отказаться. В рекомендациях Таллинской городской научно-технической конференции фигурировал пункт по этому вопросу, призванный, в порядке эксперимента хотя бы, устранить этот недостаток в организации

взаимосвязи науки с производством, но практически он еще не реализован.

Резервы дальнейшего расширения содружества науки с производством неисчерпаемы; планомерная работа в этом направлении обеспечивает не только большой экономический эффект в развитии промышленности, но и приносит нашим ученым и практикам никакой мерой не измеренную радость творческого содружества.

## О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТАЛЛИНСКОГО КЛУБА ИНЖЕНЕРОВ

*П. Григорьев,*

*председатель клуба инженеров, директор Таллинского ордена Трудового Красного Знамени машиностроительного завода.*

Таллинский клуб инженеров, учреждённый по инициативе городского комитета партии, начал свою работу в 1967 году. На собрании инженеров города, поддержавшем идею организации клуба, был избран совет в составе 20 человек.

Положением о клубе и впоследствии разработанным уставом клуба были определены основные цели и задачи этой организации. Клуб инженеров призван содействовать развитию творческого сотрудничества инженеров и учёных в решении актуальных проблем народного хозяйства на основе формирования коммунистических общественных отношений, пропагандировать достижения науки, техники и передового опыта, повышать квалификацию инженеров, расширять их кругозор, содействовать установлению личного контакта между инженерами и помогать в организации их совместного отдыха. Короче говоря, целью клуба инженеров является активное содействие в общем развитии инженерно-технических кадров и на этой базе обеспечение более интенсивного роста производительности труда.

С начала своей деятельности клуб инженеров использовал такие формы работы, как доклады, лекции, дискуссии по различным научно-техническим, экономическим проблемам и общим вопросам, встречи с учёными, специалистами, экскурсии, конференции на темы о передовых методах труда инженера и научной организации управления и т. д.

Клуб инженеров работает в тесном контакте с другими общественными организациями города, особенно с Эстонским республиканским советом научно-технических обществ и при постоянной помощи со стороны городского комитета партии. Действенную помощь в работе клуба оказывает также Таллинский горисполком, который позаботился о выделении постоянного помещения под клуб.

На встречах, организуемых клубом, обсуждаются вопросы совершенствования методов работы с коллективами предприятий и организаций по техническому, эстетическому и политическому воспитанию. Вечера и встречи проводятся непосредственно на предприятиях города. Так на Таллинском ордена Трудового Красного Знамени целлюлозно-бумажном комбинате им. В. Кингисеппа заслушаны доклады и проведена дискуссия по вопросам внешних экономических и технических связей ЭССР.

По инициативе Таллинского клуба инженеров была организована в городе Тарту встреча с местными инженерами. На этой встрече заслушан доклад представителя Госплана ЭССР о планах развития народного хозяйства Эстонской ССР и технического прогресса на период 1969—1975 гг. Обсуждался вопрос о роли инженерных служб в борьбе за выполнение задач, стоящих перед промышленностью республики.

На Таллинском ордена Трудового Красного Знамени машиностроительном заводе проведены доклады и обсуждения результатов зарубежных командировок учёных и инженеров города, о международных выставках в Монреале и Осака.

В начале 1969 года был организован вечер встречи инженеров города с учёными Таллинского политехнического института. На вечере выступали представители научных сил института по вопросам организации инженерных служб, механизации инженерного труда. Совместно обсуждались также вопросы повышения теоретического уровня инженеров, вопросы переподготовки кадров, использования электронно-вычислительной техники в решении инженерных проблем.

В мае 1969 года на заводе «Ильмарине» проведена пресс-конференция с участием журналистов ведущих газет и журналов республики, инженерно-технических работников и учёных.

В декабре прошлого года на совещании, состоявшемся в древнем здании Таллинской Ратуши, с большим интересом был заслушан и обсужден доклад главного архитектора города Таллина тов. Брунса о перспективах развития города и градостроительных проблемах в связи с бурным промышленным и жилищным строительством. Обсуждались проблемы размещения промышленности в городе, проблемы кадров и производительности труда в градостроительном аспекте.

В марте текущего года совместно с технико-экономическим советом при горкоме КП Эстонии в Государственном проектно-институте «Эстпромпроект» проведен семинар-совещание по улучшению организации работы инженера-конструктора. На совещании с докладами по обмену опытом работы выступили инженеры предприятий, конструкторских бюро и научно-исследовательских институтов города. В выступлениях отмечалось, что за последние годы инженеры-конструкторы внесли достойный вклад в ускорение технического прогресса. В целях успешного выполнения задач по росту производительности труда на предприятиях и организациях города на базе технического прогресса и реализации решений декабрьского (1969 г.) Пленума ЦК КПСС на семинаре-совещании приняты соответствующие рекомендации.

Поскольку в составе клуба инженеры и учёные различных специальностей, клуб в своей деятельности изучает в основном проблемы общепромышленного плана. В ближайшем будущем намечена работа по более узким вопросам на заседаниях секций. Это позволит углубить тематику последних в направлении специализации, а следовательно и привлечёт более широкий круг инженеров, повысит их интерес к мероприятиям клуба.

Формы и методы работы клуба инженеров разнообразны, однако совет клуба постоянно изыскивает пути их совершенствования, изучает опыт работы аналогичных организаций других городов страны. Эффективность работы клуба инженеров не поддаётся непосредственному статистическому учёту. Тем не менее можно с уверенностью сказать, что клуб инженеров города Таллина вносит свой вклад в общее дело повышения эффективности производства и научно-технического прогресса в промышленности столицы республики.

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА ИНЖЕНЕРА

*М. Гриневский,*

*член технико-экономического совета Таллинского ГК КП Эстонии, начальник Эстонского отделения Госинспекции по качеству экспортных товаров Министерства внешней торговли СССР*

В каждодневной работе коллективов промышленных предприятий по освоению новой техники и прогрессивной технологии, в совершенствовании форм и методов организации труда, в борьбе за выпуск высококачественной продукции ответственная роль принадлежит инженерно-техническим работникам, которые активно содействуют повышению эффективности всего производства.

Производительность труда, технический уровень выпускаемых изделий, затраты материалов, топлива, электроэнергии, рациональное использование основных фондов предприятия, наконец, качество изготовления продукции — все это в значительной мере зависит от усилий конструкторов и технологов, всех инженерно-технических работников.

Вопросы технического прогресса и участия в нем командиров производства постоянно находятся в поле зрения технико-экономического совета Таллинского горкома компартии Эстонии. Секция содействия ускорению технического прогресса этого совета, работающего на общественных началах, много занимается проблемами и распространением опыта повышения эффективности труда конструкторов, технологов, инженеров отделов механизации и автоматизации и других специалистов. Этот вопрос нашел широкое освещение на городской научно-технической конференции, организованной и проведенной Таллинским ГК КПЭ.

Об эффективности труда инженерно-технических ра-

ботников можно судить по результатам производства. Проектируя и внедряя вместе с рабочими новую технику, применяя рациональную организацию труда, инженеры активно содействуют развитию экономики предприятий. Своевременная и качественно организованная и проведенная на многих предприятиях Таллина конструкторская и технологическая подготовка производства позволила в 1969 году увеличить выпуск новых видов продукции на 65% по сравнению с показателями, предусмотренными в обязательствах. В том числе осваивались изделия в тропическом исполнении для поставки на экспорт. Новые виды экспортной продукции начал выпускать Таллинский электротехнический завод им. М. И. Калинина. Таллинский экскаваторный завод провел большие работы по совершенствованию конструкции и технологии производства выпускаемых машин.

Характерной особенностью развития промышленности за последние годы является увеличение удельного веса инженерно-технических работников в составе коллективов промышленных предприятий. Темп роста числа специалистов в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности ЭССР был выше, чем в целом по промышленности республики. Удельный вес их в составе промышленно-производственного персонала этой отрасли в 1968 г. достиг 15,8%; в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности ЭССР работало 30,3% всех инженерно-технических работников, занятых в промышленности республики. Отсюда следует вывод, что вопросы повышения роли и эффективности труда инженеров и техников для машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности республики имеют особое значение. Нельзя идти по пути механического увеличения численности инженеров и техников без систематического повышения эффективности их труда в области ускорения технического прогресса. Эта проблема важна еще и потому, что в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности ЭССР, несмотря на увеличение за 1961—1966 гг. количества инженерно-технических работников в 2 раза, числа рабочих — в 1,6 раза и основных промышленно-производственных фондов в 2 раза, производительность труда повысилась только в 1,5 раза. В этот период за счет роста производительности труда было получено лишь 58% от всего прироста про-

дукции. Это диктовало партийной организации города настоятельную необходимость активизировать деятельность всех коммунистов предприятий, и в первую очередь — коммунистов-инженеров и техников, поставив перед ними задачу обеспечить максимально возможный рост производства продукции за счет повышения производительности труда.

Инженерно-технические работники на ряде предприятий стали более активно содействовать повышению темпов роста производительности труда на базе ускорения технического прогресса. Многие из них явились инициаторами рационального использования производственных площадей, машин и оборудования, инструмента и прочих основных фондов, экономии сырья и материалов, топлива и энергии. В результате усилий всего промышленно-производственного персонала предприятий в 1967 году в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности ЭССР за счет роста производительности труда было получено 66% от всего прироста продукции. Выборочный анализ, проведенный в 1968 году на 18 предприятиях машиностроения республики, показал новые сдвиги в этом направлении: 90% от всего прироста продукции было уже достигнуто за счет повышения производительности труда. В целом по машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности ЭССР темп роста производительности труда в 1968 году составил 112% к предыдущему году.

Содействовать ускорению темпов роста производительности труда на предприятии инженерно-технические работники могут прежде всего путем деятельного участия в разработке и осуществлении единого техпромфинплана и важнейшей его составной части — плана внедрения новой техники. Однако, приходится констатировать, что в организации труда специалистов и особенно в области проектирования и осуществления плана развития и внедрения новой техники все еще имеются существенные недостатки. Это и является одной из причин того, что, как показал анализ работы 18 упомянутых предприятий, примерно только  $\frac{1}{5}$  всего прироста производительности труда была получена за счет внедрения новой техники. Конечно, кроме освоения планов новой техники на предприятиях проведено в жизнь еще большое число других организационно-технических мероприятий, повышающих

производительность труда, тем не менее коренное улучшение организации труда в области проектирования и освоения планов новой техники еще является проблемой.

Оценка эффективности труда инженерно-технических работников промышленных предприятий в области ускорения технического прогресса приобретает сейчас особо актуальное значение. Анализ технико-экономической эффективности внедрения новой техники включает не только вопросы определения внутриводского годового экономического эффекта от внедрения механизации и автоматизации производства, передовой технологии и других мероприятий; не только вопросы исчисления годового народно-хозяйственного экономического эффекта от применения новых видов промышленной продукции вне завода-изготовителя — у потребителя, но также охватывает проблемы аналитического сравнения фактически достигнутой эффективности от осуществления планов освоения новой техники и внедрения организационно-технических мероприятий с затратами труда и с размерами заработной платы специалистов, проектирующих эти планы и содействующих их внедрению в производство. Большое значение приобретает анализ динамики величин фактически полученной от внедрения новшеств экономии, приходящейся на одного инженерно-технического работника; сравнение экономического эффекта, полученного за счет предложенных и разработанных инженерами и техниками организационно-технических мероприятий, и затрат на содержание этих специалистов.

Своевременно проведенный сравнительный анализ эффективности внедрения планов новой техники и организационно-технических мероприятий позволяет вовремя выявить отрицательные явления, наметить основные наиболее эффективные направления технического прогресса и привлечь к их осуществлению широкие массы специалистов.

На Таллинском машиностроительном заводе до перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования анализу эффективности внедрения новой техники уделялось мало внимания, а инженерно-технические работники слабо привлекались к составлению планов внедрения новой техники. Разработанные специалистами и включенные в план внедрения новой техники мероприятия по освоению передовой технологии

и механизации производства крайне незначительно влияли на рост производительности труда промышленно-производственного персонала, на снижение себестоимости выпускаемой продукции и уменьшение трудоемкости работ. Более настойчивое внедрение главного элемента реформы — хозяйственного расчета — позволило повысить эффективность труда специалистов на Таллинском машиностроительном заводе в области внедрения новой техники. Здесь за пять последних лет показатель годового экономического эффекта от внедрения новой техники на одного инженерно-технического работника возрос в 4,7 раза. Темпы роста абсолютной величины внутриводского годового экономического эффекта от внедрения мероприятий по плану новой техники значительно опережали темпы повышения численности специалистов. При этом затраты на внедрение указанных мероприятий окупались менее чем за один год. Значительно повысилась приходящаяся на одного инженерно-технического работника экономия от снижения себестоимости и трудоемкости выпускаемой продукции за счет планового внедрения внутриводских мероприятий по новой технике.

Говоря о путях повышения эффективности труда инженерно-технических работников, можно назвать, во-первых, улучшение организации труда специалистов, во-вторых, механизацию и автоматизацию их труда. XXIII съезд КПСС в своих решениях выделил организационный фактор как одно из основных условий успешного выполнения пятилетки. Решение проблем повышения эффективности труда инженеров за счет улучшения его организации с использованием методов хозяйственного расчета имеет большое значение.

В. И. Ленин указывал, что построить социализм и подвести десятки и десятки миллионов людей к коммунизму можно не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, рожденного великой революцией, на личном интересе, на личной заинтересованности, на хозяйственном расчете. Освоение действенного хозрасчета возможно только в условиях четкой постановки перед каждым человеком цели его труда на производстве, доведения плановых экономических заданий до каждого исполнителя, систематического, быстрого и полного технико-экономического анализа, учета и контроля факти-

чески достигнутой экономии, улучшения моральной и материальной заинтересованности коллективов и отдельных трудящихся, повышения ответственности каждого за результаты хозяйственной деятельности предприятия в целом. Эти положения в равной мере должны относиться к цехам и отделам, к рабочим и инженерно-техническим работникам, к служащим предприятия.

Отчетливо поставить перед каждым специалистом цель его труда следует уже потому, что в конечном счете успех работы определяется не количеством чертежей и другой технической документации, выпускаемой инженерами и техниками, а экономическими показателями производства.

При проектировании техпромфинплана до каждого отдела и исполнителя необходимо довести плановые экономические задания по годовой эффективности, которая должна быть обеспечена за счет внедрения разрабатываемых специалистами новых технических и организационных мероприятий. Оценивая деятельность отделов, в числе других показателей следует принимать во внимание фактически полученную от внедрения новшеств экономию, приходящуюся на одного инженерно-технического работника в среднем. На Таллинском экскаваторном заводе при участии сотрудников Института государства и права Академии наук СССР и Института экономики Академии наук Эстонской ССР разработаны положения об отделах, в которых определены цель, задача, структура, права, ответственность и показатели оценки работы каждого подразделения. В общем положении об отделах установлено, что работа каждого из них оценивается по экономической эффективности его деятельности, своевременному и качественному выполнению планов работ; принимается также во внимание участие в создании условий для эффективной работы других отделов и цехов завода. Прежде на Таллинском экскаваторном заводе внутриводской экономический эффект от внедрения мероприятий по механизации производственного процесса и освоения передовой технологии почти не возрастал, хотя численность инженерно-технических работников несколько увеличивалась. На предприятии провели комплексный технико-экономический анализ эффективности планового внедрения и развития новой техники. Исходя из результатов этого ана-

лиза были намечены экономически наиболее выгодные направления дальнейшего технического прогресса, изменена структура инженерно-технических кадров, приняты организационные меры для массового привлечения специалистов к проектированию и осуществлению плана развития и внедрения новой техники. В результате в 1969 году на заводе в 2,2 раза (по сравнению с 1967 г.) увеличился годовой экономический эффект от внедрения передовой технологии, механизации производства и других мероприятий.

На таллинском заводе «Ильмарине» в проведении по новой методике технико-экономического анализа эффективности внедрения технических и организационных мероприятий участвовали специалисты служб главного экономиста, главного конструктора и главного технолога. Комплексно анализировались за 1966, 1967 и 1968 гг. динамика изменения производительности труда, результаты работы завода по снижению трудоемкости изготовления продукции, экономическая эффективность основных направлений внедрения новой техники. Особенность применяемой методики анализа заключалась в том, что экономический эффект определялся с момента внедрения и до конца календарного года, комплексно оценивались эффективность мероприятий, включенных в план новой техники, в организационно-технический план или внедряемых по рационализаторским предложениям. Центральное место отводилось анализу степени влияния внедрения передовой технологии, механизации и автоматизации производственных процессов и модернизации оборудования на снижение себестоимости продукции и повышение производительности труда.

В социалистической промышленности все большее и большее значение приобретает личное и коллективное моральное стимулирование за работы по ускорению технического прогресса. Непосредственная моральная заинтересованность специалистов в совершенствовании производства проявляется в многообразных формах социалистического соревнования. В связи с дефицитом рабочей силы особенно актуальными становятся вопросы снижения трудоемкости выпуска продукции на основе ускорения технического прогресса. Поэтому заслуживает внимания почин инженеров завода «Ильмарине» тт. Кризенталя, Толбина, Юрьева, Тарика, Романова и

Теаро, каждый из которых, соревнуясь в честь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина, в числе социалистических обязательств принял и такое: в течение каждого квартала разрабатывать и внедрять организационно-технические мероприятия, обеспечивающие снижение трудоемкости изготовления продукции не менее чем на 50 норм-часов в месяц. Эти товарищи обратились ко всем инженерно-техническим работникам завода с призывом последовать их примеру. Подсчитано, что если каждый специалист возьмет на себя и выполнит такое обязательство, то задание пятилетнего плана в целом по заводу будет выполнено досрочно за счет роста производительности труда. Надо сказать, что в 1968—1969 годах на заводе «Ильмарине» весь прирост объема промышленного производства был достигнут за счет повышения производительности труда. Фактор ускорения технического прогресса играет все большую роль в росте производительности труда. В 1966 году 12,8% всего прироста производительности труда обеспечивалось за счет внедрения плановых мероприятий по новой технике, в 1967 году — 33,6%, а в 1968 году — 58%.

Определенное значение имеет материальное поощрение за повышение эффективности инженерного труда. При этом должно быть установлено правильное соотношение между увеличением размеров материального поощрения специалистов и экономическим эффектом, получаемым от освоения технических и организационных творческих предложений этой категории работников. Во всяком случае на промышленных предприятиях темпы роста среднегодовой заработной платы инженерно-технических работников равно как и темпы роста среднегодовой зарплаты всего промышленно-производственного персонала (и то и другое с учетом выплат из фонда материального поощрения) не должны превышать темпы роста производительности труда. Поэтому правильно поступают на заводе «Ильмарине», когда в «Положении о премировании инженерно-технических работников и служащих» предусматривают требование, чтобы специалисты, например, отдела главного технолога и отдела главного конструктора содействовали сохранению нужного соотношения между производительностью труда и средней заработной платой. При невыпол-

нении этих условий премии специалистам из фонда материального поощрения значительно снижаются.

Так выглядят первые шаги коллективов таллинских заводов «Ильмарине», экскаваторного и машиностроительного на пути к повышению эффективности труда инженерно-технических работников. Опыт этих предприятий несомненно заслуживает внимания.

Пленум Таллинского ГК КП Эстонии в 1969 году обсуждал задачи городской партийной организации по повышению производительности труда в промышленности на основе технического прогресса. Было принято постановление, которым партийные организации обязывались глубже вникать в содержание деятельности технических служб предприятий; практиковать отчеты руководителей технических служб и ведущих специалистов перед коммунистами. Партийные, профсоюзные, комсомольские, хозяйственные руководители обязаны усилить внимание к работе с инженерно-техническими кадрами; совершенствовать систему осуществления непрерывного повышения квалификации инженеров и техников на основе изучения поступающей на предприятия новейшей технической литературы и документации; добиваться улучшения материального стимулирования. Пленум горкома партии одобрил начин инженерно-технических работников завода «Ильмарине», принявших на себя конкретные социалистические обязательства по снижению трудоемкости изделий и повышению их качества и надежности.

Большую ценность для наших предприятий представляет технический прогресс в промышленности братских республик. Например, интересен опыт Новочеркасского электровозостроительного завода по переводу заводских служб на хозяйственный расчет. Отличительной особенностью этой системы хозяйственного расчета является то, что каждому ведущему отделу устанавливается хозяйственное задание по годовой и месячной эффективности. Отделы принимают также дополнительные встречные обязательства. Получение экономии обеспечивается за счет предлагаемых, разрабатываемых и внедряемых при содействии отделов организационных и технических мероприятий. Работники отдела получают из фонда материального поощрения премии за выполнение заданий по экономии, достигнутой при реализации организаци-

онно-технического плана. Это повышает заинтересованность отделов в скорейшем внедрении наиболее эффективных новшеств. Примечательно, что до перевода заводских служб на хозяйственный расчет организационно-технический план на этом заводе не выполнялся, а после перехода систематически выполняется и перевыполняется. Пленум Таллинского ГК КП Эстонии рекомендовал предприятиям города изучить опыт Новочеркасского электровозостроительного завода и использовать его применительно к местным условиям.

Повышение эффективности труда инженерно-технических работников, максимальное развитие и использование каждой творческой инженерной мысли — залог успеха в борьбе за ускорение технического прогресса на промышленных предприятиях.

## ПЕРЕДОВУЮ ТЕХНОЛОГИЮ — НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЕ ЗАВОДЫ ГОРОДА

*Н. Щеглов,*

*член технико-экономического совета Таллинского ГК КП Эстонии,  
кандидат технических наук, заведующий кафедрой технологии  
машиностроения Таллинского политехнического института*

Много сил вложили трудящиеся города Таллина, восстанавливая после войны свою промышленность. Эта огромная, созидательная работа увенчалась успехом. Промышленность столицы республики неузнаваемо изменила свое лицо. Полностью реконструированы завод «Вольта», Балтийский судоремонтный и Таллинский машиностроительный заводы; из полукустарных мастерских выросли предприятия союзного значения — «Пунане РЭТ» и «Ээсти Каабель». В послевоенные годы построены Таллинский экскаваторный завод, Электротехнический завод им. М. И. Калинина и многие другие промышленные предприятия разных отраслей производства.

Кроме внешнего облика, в корне изменились технологические и производственные процессы на машиностроительных заводах; малопроизводительные приемы и методы работы все больше уступают место высокоэффективным способам обработки.

Результаты проделанной работы за период 1966—1969 гг. по некоторым машиностроительным заводам города можно охарактеризовать нижеследующими таблицами.

Из важнейших технологических мероприятий, осуществленных на поименованных заводах за эти годы, заслуживают внимания следующие:

на Таллинском машиностроительном

**Эффективность внедрения передовой технологии, новой техники, механизации и автоматизации производственных процессов**

Завод	1966		1967		1968		1969	
	экон. эф-фект. (тыс. руб.)	высво-божд. рабоч. (чел.)	экон. эф-фект. (тыс. руб.)	высво-божд. рабоч. (чел.)	экон. эф-фект. (тыс. руб.)	высво-божд. рабоч. (чел.)	экон. эф-фект. (тыс. руб.)	высво-божд. рабоч. (чел.)
Таллинский машино-строительный «Вольта»	170	86	450	96	180	95	216	112
Балтийский судоремонтный	269	—	315	—	354	73	260	64
Таллинский экскаваторный	435	27	326	31	347	39	300	36
Таллинский электротехнический им. М. И. Калинина	129	15	87	16	187	46	199	55
«Ильмарине»	—	67	—	104	—	183	1577	311
	139	35	219	117	203	61	154	63

заводе — освоение холодного выдавливания высоких ребр на трубах теплообменников, с организацией соответствующих поточных линий; увеличение объема контактной сварки и сварки в среде углекислого газа; унификация узлов и оснащение сборки аппаратов воздушного охлаждения; специализация завода; пуск нового цеха аппаратов воздушного охлаждения;

на заводе «Вольта» — внедрение комплексномеханизированных линий: сборки статора и общей сборки электродвигателей; внедрение установки для грунтовки станин и конвейера окраски и сушки собранных двигателей; перевод 60% штамповки железа статора и ротора на прессы-автоматы с применением многопозиционных компаундных штампов; модернизация автоматической линии валов; внедрение новой технологии обработки щитов электродвигателя; организация контейнерных перевозок;

Эффективность планов НОТ

Завод	1966		1967		1968		1969	
	экон. эффект. (тыс. руб.)	высвобожд. рабоч. (чел.)	экон. эффект. (тыс. руб.)	высвобожд. рабоч. (чел.)	экон. эффект. (тыс. руб.)	высвобожд. рабоч. (чел.)	экон. эффект. (тыс. руб.)	высвобожд. рабоч. (чел.)
Таллинский машиностроительный	3	1	22	6	40	18	49	11
«Вольта»	12		14		37	10		
Балтийский судоремонтный	—	9	—	5	—	7		7
Таллинский экскаваторный	—	—	26	12	30	15	42	3
Таллинский электротехнический им. М. И. Калинина	45	11	103	29	104	30	170	40
«Ильмарине»	—	2	54	6	33	4	22	3

на Балтийском судоремонтном заводе — механизация доковых работ; сетевое планирование ремонта судов; создание задела «нулевого этапа»; проводка кислородо- и ацеленопровода; организация участков горячей оцинковки, оцинковки малогабаритных деталей, ремонта арматуры; поточная линия изготовления фланцев, комплексная механизация погрузки баллонов;

на Таллинском экскаваторном заводе — организация ряда комплексно-механизированных участков и поточных линий; механизация складов и внедрение контейнерной системы межцеховых перевозок; организация первого в городе механизированного участка подготовки поверхности деталей и узлов под окраску и механизированного участка окраски узлов и экскаватора в сборе; организация участка консервации запчастей; механизация сварочных работ на 83%; выпуск промышленной партии экскаваторов ЭТЦ-163;

на Таллинском электромеханическом заводе им. М. И. Калинина — внедрение диффузионной технологии изготовления полупроводниковых вентиляей; механизация ряда трудоемких технологических процессов; внедрение штамповки массовых деталей взамен мехообработки; внедрение прогрессивной отливки деталей из цветных металлов; механизация сварочных работ на 76%; внедрение поточно-механизированной линии фотолитографии;

на заводе «Ильмарине» — организация 4 механизированных поточных линий; механизация и конвейеризация литейного производства; внедрение сварки в среде защитных газов; почти сплошная «кранификация» территории завода; внедрение многостаночного обслуживания на металлорежущих полуавтоматах и бакелитовых прессах.

Однако, современные требования к развитию промышленности таковы, что нельзя довольствоваться достигнутыми успехами; необходима дальнейшая напряженная работа по совершенствованию производства; нужно обеспечить весь дальнейший рост выпуска продукции только за счет повышения производительности труда, без увеличения количества трудящихся.

Конкретные задачи и вопросы, подлежащие первоочередному решению, различны на различных предприятиях. Можно, однако, попытаться сформулировать для машиностроения некоторые общие направления.

1. Совершенствование технологических процессов существующего производства. Наибольшие резервы здесь, по-видимому, находятся в расширении области групповой обработки, внедрении комплексно-механизированных участков, механизации сборочных работ, в широком использовании обработки пластическим деформированием и штамповкой, в механизации сопутствующих сварке работ.

Очень важно, чтобы работа по мобилизации актива предприятия была направлена на решение вопросов, существенно влияющих на качество, объем или себестоимость выпускаемой продукции, так как не редки еще случаи, когда то или иное усовершенствование проводится формально.

2. Внедрение современных высокопроизводительных и технологических про-

цессов и оборудования. Надо сказать, что станочный парк большинства заводов многие годы пополнялся в основном универсальным малопроизводительным оборудованием, возможности которого зачастую бывают исчерпаны. Дальнейший рост производства должен быть обеспечен внедрением современного оборудования, позволяющего значительно интенсифицировать технологические процессы.

Например, несложные расчеты показывают, что если остаться в рамках существующей технологии и станков, то уже в 1971 году Таллинскому машиностроительному заводу потребуется только для обработки трубных досок аппаратов воздушного охлаждения 14 радиально сверлильных станков. Здесь необходим переход к высокопроизводительным многошпиндельным полуавтоматам. Использование гидрокопировальных и многорезцовых полуавтоматов даст возможность заводу «Ильмарине» внедрить значительно более производительную групповую обработку валов, втулок и шестерен. На Таллинском экскаваторном заводе целесообразно использование агрегатных станков на обработке корпусов. Внедрение методов порошковой металлургии, пока неиспользуемых нашими предприятиями, было бы эффективно при производстве деталей сложной конфигурации на ряде заводов («Пионер», «Норма», «Ильмарине», «Эстопласт», Таллинский экскаваторный и других).

Область обработки пластическим деформированием и штамповкой должна быть значительно расширена, как обеспечивающая быстрый рост производительности труда и уменьшающая объем механической обработки. Достаточно привести пример Таллинского электротехнического завода им. М. И. Калинина, где в 1968 году за счет внедрения вместо механической обработки штамповки массовых деталей было высвобождено 45 человек. Ужесточение допусков на поковки, а в некоторых случаях использование поволоков и штамповок вместо проката, может существенно уменьшить объем механической обработки.

3. Повышение технологичности конструкций является для многих наших заводов существенным резервом, значение которого возрастает при переходе от универсального оборудования к специальному. Исходя из производственных возможностей высокопро-

изводительной обработки, необходимо предъявлять значительно более жесткие требования к конструкциям и к самим конструкторам. Не редки случаи, когда технологические требования влекут за собой необходимость полного пересмотра конструкции изделия; поэтому чрезвычайно важен учет технологических требований на самых ранних стадиях проектирования.

Унификация узлов и типоразмеров выпускаемых изделий, увеличивая серийность изготавливаемых деталей, существенно повышает технологичность изделий.

4. Специализация промышленных предприятий. Наблюдаемая практика изготовления всех деталей собственными средствами находится в противоречии с известным положением о том, что высокопроизводительные методы обработки, требующие оснащения рабочих мест специальной оснасткой и оборудованием, определяют себя только при том условии, если изделия выпускаются в достаточно большом количестве. Следовательно, необходимо осуществить значительно более широкую, чем это имеет место в настоящее время, специализацию предприятий, что в свою очередь увеличит серийность изготовления деталей, а значит и удешевит их обработку. Уместно говорить как об отраслевой, так и территориальной специализации предприятий. Если отраслевой специализацией занимаются соответствующие главки и министерства, то вопросом территориальной специализации, хотя бы в форме взаимовыгодных услуг друг другу рядом расположенных предприятий, еще не уделяется должного внимания.

5. Механизация окрасочных работ. Качество выпускаемых изделий, их долговечность существенно влияет на производительность труда в народном хозяйстве в целом. Вместе с тем, срок службы самого изделия в значительной степени определяется окраской и ее стойкостью.

Однако вопросам окраски на наших машиностроительных заводах (за исключением судоремонтных) не уделяется должного внимания. Большинство заводов не имеет ни соответствующего оборудования для подготовки поверхности под окраску, ни окрасочных и сушильных камер, что существенно отражается на качестве операции. Первым этот вопрос рационально решил Таллинский экскаваторный завод, пустив в 1967 году совре-

менную установку для подготовки поверхности, окраски и сушки изделий. На других заводах эта проблема еще ожидает своего решения.

6. Механизация транспорта и складского хозяйства. Механизация вспомогательных работ, в том числе транспортных и складских, весьма эффективна и при малых затратах высвобождает много рабочей силы. Эта работа сводится к оснащению складов и цехов кранами и штабелерами или другими подъемно-транспортными средствами. Необходима также организация на заводах контейнерного хозяйства. Многие в этом направлении сделано заводами «Ильмарине», Таллинским машиностроительным, Таллинским экскаваторным и другими предприятиями.

7. Повышение эффективности использования инструмента. Произведенные обследования показывают неудовлетворительное состояние инструментального хозяйства многих наших заводов. Основными мероприятиями здесь являются систематическое внедрение централизованной заточки инструмента и внедрение отделочных заточных операций. Таллинский экскаваторный завод внедряет интересную работу по электрической изоляции режущего инструмента от станка, что значительно повышает его стойкость.

8. Мероприятия по совершенствованию инженерного труда и руководству предприятием осуществляются несколькими заводами города, которые имеют своей конечной целью создание автоматизированной системы управления предприятием с высвобождением большого количества ИТР и служащих.

Из всего комплекса рассматриваемых вопросов хотелось бы остановиться на технологической подготовке производства. У нас наблюдаются две крайности: на некоторых заводах большую часть своего рабочего времени технологи затрачивают на заполнение многочисленных форм технологической документации, в то же время эти карты практически не используются в цехах; а на других предприятиях документация настолько упрощена, что вся технология остается на усмотрение рабочего и мастера.

Необходимо проанализировать огромный опыт нашей промышленности в этой области и найти разумный

компромисс, так как с одной стороны бессмысленно записывать в технологические карты прописные истины, например, о том, что отверстие диаметром 25 мм в сплошном металле сверлится сверлом. Однако, с другой стороны, необходимо жестко регламентировать принципиальные, узловые моменты проектируемого технологического процесса обработки детали. После этого целесообразно организовать автоматическое проектирование технологических процессов обработки деталей с помощью электронно-вычислительных машин.

В данной статье перечислены основные мероприятия по внедрению передовой технологии, новой техники, механизации и автоматизации производственных процессов, а также научной организации труда. Осуществление их создает достаточно возможностей для того, чтобы обеспечить дальнейшее увеличение объема выпускаемой продукции только за счет роста производительности труда.

Без сомнения, опытные коллективы таллинских предприятий с такой задачей справятся.

## ЧЕСТЬ ФАБРИЧНОЙ МАРКИ — РАБОЧАЯ ЧЕСТЬ

*А. Кёёрна,*

*заместитель председателя президиума технико-экономического совета Таллинского ГК КП Эстонии, кандидат экономических наук, директор Института экономики АН Эстонской ССР.*

Повышение качества продукции — одна из важнейших задач, стоящих перед промышленными предприятиями города. Мобилизация их коллективов на успешное выполнение этой задачи занимает первостепенное место в работе партийных организаций фабрик, заводов, строек. Эта работа не является кратковременной кампанией; она должна вестись планомерно и систематически.

Партийные организации большинства предприятий Таллина возглавили и направляют социалистическое соревнование, начатое в 1964 году 20 московскими и 18 ленинградскими предприятиями за выпуск продукции на уровне мировых стандартов, за повышение технико-экономических показателей, за надежность и долговечность выпускаемой продукции.

При активном содействии партийных организаций была проведена большая работа по оценке и заполнению карт технико-экономического уровня основных видов продукции. Выяснилось, что только 39% оцененной продукции соответствовало уровню лучших образцов, или превышало его.

Однако, полученные данные носили сугубо приблизительный характер. Оценку затрудняло отсутствие на многих предприятиях более или менее полных данных о лучших мировых образцах. Такими данными не всегда располагали также отраслевые научно-исследователь-

ские институты. Не были приспособлены для качественного выполнения этой работы информационные службы предприятий и министерств. Несовершенной была и методика технико-экономической оценки изделий. Полученные предварительные данные все же показали, что на ряде предприятий многие изделия не соответствуют современному научно-техническому уровню и требованиям потребителей и подлежат снятию с производства. Выяснились также масштабы работы по улучшению отдельных качественных параметров изделий, которые были ниже соответствующих показателей лучших мировых образцов.

На основе проведенного анализа на предприятиях приступили к составлению планов организационно-технических мероприятий по повышению качества продукции. Одновременно продолжалась работа по совершенствованию методики оценки технико-экономического уровня продукции. Определенную методическую помощь в этом оказывал технико-экономический совет Таллинского городского комитета КП Эстонии. Городской комитет партии, райкомы и первичные партийные организации промышленных предприятий возглавили планомерную борьбу коллективов за систематическое повышение качества выпускаемой продукции, как первоочередной задачи промышленности города. В основу этой работы было положено постановление IV пленума городского комитета партии (1966 г.) «Задачи партийных организаций в борьбе за повышение качества промышленной продукции». По инициативе партийных организаций на промышленных предприятиях развернулась интенсивная работа в следующих основных направлениях: дальнейшее углубление деятельности по оценке технико-экономического уровня выпускаемой продукции, улучшение и расширение ассортимента продукции, совершенствование ее качественных свойств, снятие с производства устаревших видов и моделей изделий, внедрение системы бездефектного изготовления продукции, применение новых, более совершенных методов и форм материального стимулирования работников за повышение производительности труда и качества продукции.

Сейчас уже можно с уверенностью сказать, что проводимая работа является результативной. Об этом свидетельствуют прежде всего повышение технико-экономи-

ческих показателей предприятий и улучшение качества выпускаемой продукции. Проведенная по указанию Министерства легкой промышленности ЭССР оценка технического уровня выпущенной (главным образом предприятиями гор. Таллина) продукции за 1969 г. дала благоприятные результаты: многие виды изделий получили самую высшую оценку 37—40 баллов. Это видно из ниже приводимой таблицы.

Вид изделий	Оценка в баллах		
	37—40	32—36	ниже 32
	процент от выпуска		
Швейные	69,6	23,9	3,1
Текстильно-галантерейные	70,4	25,6	1,1
Чулочно-носочные	28,5	43,8	19,2
Бельевой трикотаж	21,9	52,2	5,1
Верхний трикотаж	39,7	36,8	—
Обувь для взрослых	41,5	40,0	1,4

По сравнению с 1968 годом значительно вырос удельный вес продукции, получившей высшую оценку. Разработаны перспективные планы, в которых предусматривается освоение новых видов изделий, снятие с производства устаревших видов изделий, производство изделий, подлежащих государственной аттестации и присвоению знака качества, выпуск изделий, соответствующих уровню лучших мировых образцов и др.

В ближайшей перспективе по предприятиям легкой промышленности запланировано довести до уровня лучших отечественных и зарубежных образцов 80% продукции швейной промышленности, 60% обувной и трикотажной, 75% текстильной промышленности.

Заметно повышение технико-экономического уровня продукции также и в других отраслях промышленности. В результате проведенной в 1968 г. опытной аттестации продукции некоторым изделиям фабрики «Калев», Таллинского ликеро-водочного завода, завода имени Х. Пегельмана был присвоен знак качества. Всего на 1 января 1970 г. знак качества был присвоен 23 изделиям промышленности города.

За последние несколько лет имеются положительные сдвиги также в сортности продукции, сокращается количество рекламаций, уменьшаются убытки от брака. На многих предприятиях (кожевенно-обувное производственное объединение «Коммунар», Таллинский целлюлозно-бумажный комбинат им. В. Кингисеппа и др.) умело разработана и применяется система премирования за повышение производительности труда и улучшения качества продукции.

Все это — результат повседневной кропотливой работы партийных организаций промышленных предприятий, которые держат вопросы качества продукции в центре партийно-политической работы. На многих предприятиях партийные организации возглавляют социалистическое соревнование, активно содействуют регулярному проведению «дней качества». На Таллинском заводе торгового оборудования ЭРСПО и некоторых других в межцеховом соревновании применяется метод оценки работы цеха по «коэффициенту качества». При этом учитывается выполнение плана организационно-технических мероприятий по повышению качества продукции, процент сдачи продукции ОТК с первого предъявления, количество рекламаций, убытки от брака, оценка производственной культуры по трехбалльной системе. «Коэффициент качества» — единица. Он снижается в зависимости от результатов по отдельным показателям. Цеху, который вышел на первое место, требуется обязательно, добиться коэффициента не ниже 0,8. В противном случае первое место не присуждается.

В зависимости от «коэффициента качества» установлена шкала премирования работников цеха:

Коэффициент качества	плановая премия в процентах
1—0,8	100
0,8—0,7	90
0,7—0,6	75
0,6—0,5	60
0,5 и меньше	50

В настоящее время борьба за повышение качества продукции вступила в новый этап развития. На многих предприятиях идет тщательная разработка технико-экономических обоснований перспективных планов освое-

ния новых видов и моделей изделий, обновления и расширения ассортимента продукции, повышения ее качества. Эти планы являются составной частью перспективных планов технического развития предприятий.

В организации работы по улучшению качества продукции больше стало уделяться внимания экономическим расчетам. Борьба за качество не сводится просто к бездумному улучшению параметров качества или копированию образцов изделий, обращающихся на мировом рынке. Тщательно изучаются запросы потребителей, характерные сдвиги спроса, тенденции научно-технического развития и, уже исходя из экономической целесообразности, планируется выпуск продукции высокого качества, что в свою очередь дифференцируется по условиям и целям потребления.

Экономические службы предприятий в последнее время стали больше заниматься анализом экономической эффективности повышения качества продукции, разработкой экономических показателей качества различных видов изделий, экономическим обоснованием инженерно-технических мероприятий.

Совершенствуется методика определения технико-экономического уровня продукции. Надо сказать, что существующий метод определения качества изделий не отвечает требованиям, так как при этом отсутствует объективность в общей оценке качества, фактический его уровень нередко искусственно завышается. Это подтвердилось проведенной проверкой на ряде предприятий.

По действующим методическим указаниям оценка уровня продукции крайне ненадежна и по другой причине. Например, если тот или иной показатель ниже соответствующего лучшего образца, то в общей оценке указывается — «ниже уровня». Но в то же время другие показатели у данного изделия могут быть значительно выше и в итоге, в целом, оно лучше сравниваемого базисного.

В целях достижения единства исходных данных в планировании повышения качества и максимальной объективности при сравнении изделий с лучшими мировыми образцами, министерства разрабатывают и ежегодно уточняют перечень основных показателей качества, а

также номенклатуру лучших отечественных, зарубежных образцов продукции и доводят их до предприятий.

Оценка технико-экономического уровня должна состоять из трех этапов:

а) объективный выбор показателей уровня качества для сравнения с лучшими образцами;

б) объективная оценка качества выпускаемой продукции;

в) анализ возможностей повышения качества и их эффективность.

В тех случаях, когда для сравнения под рукой нет аналогичной продукции, необходимо брать за критерий спрос потребителя и оценку технических и технологических возможностей совершенствования продукции в данное время.

При оценке следует больше применять различные удельные показатели. Например, удельная производительность — отношение производительности к весу или мощности; удельный расход топлива — расход топлива на определенный объем работы; удельную энерговооруженность, удельную металлоемкость и т. д.

Нужно признать, что далеко не везде уделяется должное внимание работе по определению технического уровня выпускаемых изделий: на некоторых предприятиях в картах технического уровня не находит отражения вопрос, какие меры предпринимаются или следует предпринимать по доведению технического уровня каждого конкретного изделия до уровня лучших образцов с учетом запросов потребителей и возможностей научно-технического прогресса.

Проверки, периодически проводимые Министерством торговли ЭССР, показывают, что на некоторых предприятиях города не только не проявляется сколько-нибудь серьезной заботы о повышении качества продукции, но даже не принимается должных мер к тому, чтобы качество соответствовало элементарным требованиям технической документации. В результате значительная часть продукции выбраковывается, возвращается на исправление, снижается ее сортность.

Хозяйственная реформа создала более благоприятные условия для хозрасчетного стимулирования предприятий в выпуске продукции улучшенного качества, усилила экономический интерес коллективов предприятий к

этому делу. Однако, не везде умело используются эти возможности. Институтом экономики АН ЭССР на шести предприятиях гор. Таллина было проведено социологическое исследование влияния реформы на хозяйственную деятельность предприятия в области улучшения качества продукции. На вопрос о том, изменилось ли что-нибудь с переходом на новую систему в техническом уровне производства и в осуществлении контроля за качеством, 30,4% опрошенных рабочих дали положительный ответ; 29,4% не заметили никаких изменений, 0,8% ответили, что положение ухудшилось.

Среди причин неудовлетворительного положения с качеством продукции были отмечены следующие:

	(процент отвечающих)
плохие условия работы	22,7
недостаточные навыки в работе	10,7
оплата труда зависит от количества продукции, что заставляет спешить и работать небрежно	20,7
существующая система премирования не стимулирует улучшения качества труда	9,3
плохое качество сырья и материалов	47,3
слишком жёсткие нормы выработки	13,3
низкое качество труда сотоварищей по работе	14,0
недостаточно высокий технический уровень орудий труда и механизмов	24,0
сверхурочные работы вследствие дефицита рабочей силы	6,0
неритмичная работа	8,7
администрация не заинтересована в повышении качества продукции	2,7
неудовлетворительная технология	14,0
не знаю	13,0

Анализ хозяйственной деятельности предприятий в новых условиях хозяйствования показывает, что сумма дополнительной прибыли, полученной предприятиями за счет улучшения качества продукции, еще весьма незначительная, а в ряде случаев штрафы, неустойки и пени за поставку продукции ненадлежащего качества превышали полученные доходы от улучшения качества отдельных видов изделий.

Среди причин такого положения есть и объективные, независимые от предприятий. Можно сослаться, например, на недостатки в стандартизации. Эталон качества, как известно, устанавливается стандартами. На практике есть немало случаев, когда установленные стандарты

отстают от современных требований, а стандарты на сырье и материалы не согласованы с требованиями стандартов на готовые изделия. Как правило, стандарты фиксируют лишь нижние границы качества. Ориентация предприятий на такие стандарты, следовательно, не означает, что продукция, произведенная строго в соответствии со стандартами в то же время имеет высокий уровень качества. Все это проблемы, требующие своего решения. Но успех дела зависит главным образом от коллектива каждого предприятия, от того, насколько умело и целеустремленно руководители и партийные организации направляют усилия всех работников на улучшение качества выпускаемой продукции.

Наряду с приведением в действие всех возможностей, созданных хозяйственной реформой, мобилизацией внутренних резервов предприятий, партийные организации призваны усилить работу по воспитанию у каждого рабочего, служащего, ИТР чувства ответственности за результаты своего труда, за качество продукции, за честь фабричной марки, за свою рабочую честь.

## СИСТЕМА БЕЗДЕФЕКТНОГО ИЗГОТОВЛЕНИЯ ПРОДУКЦИИ В ДЕЙСТВИИ

*Л. Тажжевяли,*

*председатель секции качества и надежности изделий технико-экономического совета Таллинского ГК КП Эстонии, член горкома партии, заместитель министра местной промышленности Эстонской ССР*

Осуществление передовых идей технического прогресса в промышленности немыслимо без строжайшего соблюдения технической дисциплины, без строгого контроля в ходе производства и после окончания его. Одновременно с постоянным повышением требований к выпускаемым нашей промышленностью машинам, приборам, оборудованию растут требования потребителя и к товарам народного потребления. Здесь имеет место прямая психологическая связь — рабочий, изготавливающий точный прибор с соблюдением всех необходимых нормативов, хочет и у себя дома иметь бытовые приборы, изготовленные также добротнo, не имеющие дефектов и соответствующие по своему внешнему облику современным моделям.

Повсеместное внедрение новой системы планирования и экономического стимулирования в промышленности, при которой одним из основных показателей работы предприятия является объем реализованной продукции надлежащего качества, первостепенная задача сегодняшнего дня. В этом заложен глубокий смысл принятой партией и правительством экономической реформы.

Как показывает опыт многих и многих промышленных предприятий страны за последние годы, одним из действенных рычагов, влияющих на уровень промышленного производства, является разработанный и впервые внедренный на предприятиях города Саратова ме-

тод бездефектного изготовления продукции и сдачи ее отделу технического контроля с первого предъявления. Эффективность этого метода подтверждается и опытом работы предприятий различных отраслей промышленности Эстонской ССР.

Система бездефектного изготовления продукции (БИП) внедрена на 67 предприятиях города Таллина. Она получила распространение еще в 1964—1965 годах. Сейчас по системе БИП работает уже 70% рабочих города.

Внедрение системы БИП, как это ни странно, сопровождалось в первые годы небольшим, но все же ощутимым повышением показателей внутриводского брака, потери от брака несколько возросли. Объяснялось это просто: именно система бездефектного изготовления продукции и сдачи ее ОТК с первого предъявления заставила упорядочить учет брака. Улучшился контроль на производстве, повысилась требовательность к качеству, к соблюдению технологии, усилилось воспитание в людях чувства личной ответственности за порученное дело. Некоторый рост потерь от брака компенсировался резким снижением количества рекламаций — а это самое главное — дефектная продукция не выходит из стен предприятия.

В течение последних лет, как показывает анализ работы ряда таллинских предприятий, потери от брака стабилизировались на каком-то определенном уровне (в зависимости от конкретных условий до 0,4%). В то же время количество поступающих рекламаций имеет определенную тенденцию к снижению.

По целому ряду предприятий (электротехнический завод им. М. И. Калинина, фабрика пластмассовых изделий «Салво» и др.) именно внедрение системы БИП дало такой толчек производству, который вывел продукцию на высокий уровень качества.

Продукция многих предприятий Таллина славится устойчивым качеством при его высоком уровне. Значительная часть высококачественной продукции пользуется спросом и на мировом рынке. Сюда можно отнести рояли Таллинской фабрики роялей, лыжи экспериментальной лыжной фабрики Эстонского республиканского совета «Динамо», ряд кондитерских изделий фабрики

«Калев», экскаваторы Таллинского экскаваторного завода и т. д.

Система бездефектного изготовления продукции и сдачи ее ОТК с первого предъявления, разработанная саратовцами, внедрена на таллинских предприятиях с творческой переработкой, исходя из конкретных условий и характера производства.

Главное положение — каждый исполнитель отвечает за качество выполненной им работы, причем за высокое качество применяются поощрительные меры как материального, так и морального характера. — является основой системы БИП. Постоянное внимание к вопросам качества всех работников предприятия от директора до мастера, бригадира и рабочего — залог успеха в обеспечении выпуска высококачественной продукции. Опыт работы многих предприятий Таллина показывает, что очень большое значение имеет даже на первый взгляд такая незначительная деталь — кто проводит на предприятии «День качества», директор или начальник ОТК. Сам факт, что директор считает нужным лично проводить «День качества», говорит о том, какое значение должен этот вопрос иметь и для начальников цехов, инженерно-технических работников технологических служб предприятия, мастеров и т. д.

Проверка состояния внедрения системы БИП, проведенная силами секции качества и надежности изделий технико-экономического совета Таллинского городского комитета партии, показала, что «Дни качества» (заводские и цеховые) проводятся регулярно — один-два раза в месяц. На «Днях качества» под руководством директора или главного инженера с участием мастеров, технологов, работников ОТК, бригадиров, начальников отделов, лабораторий и цехов рассматриваются и обсуждаются итоги работы за предыдущий период и намечаются мероприятия по устранению выявленных недостатков. Соответствующие работники информируют участников совещания о качестве выпускаемой продукции и имеющихся претензиях. На каждом совещании «Дня качества» производится проверка выполнения предыдущих решений. Без такой проверки, без строгой требовательности со стороны руководства предприятия к должностным лицам утрачивается смысл этого мероприятия.

На большинстве предприятий уделяется особое вни-

мание показателям сдачи продукции с первого предъявления. Анализ процента этой сдачи характеризует работу каждого исполнителя, каждой бригады, каждого участка и цеха. По таллинским предприятиям процент сдачи продукции с первого предъявления имеет некоторую тенденцию к повышению: по многим предприятиям он близок к 100, а по некоторым (если брать отдельные виды продукции) уже достигает 100. Этот показатель дает наилучшие возможности объективно оценивать уровень качества работ каждого человека и может служить основой для определения соответствующих поощрительных мер за выпуск высококачественной продукции.

Один из показателей, характеризующих уровень внедрения системы БИП — численность работающих на самоконтроле. По многим предприятиям города Таллина этот показатель еще невысокий.

Воспитание в коллективах предприятий чувства личной ответственности каждого за свой труд, создание атмосферы нетерпимости к допущению брака и гордости за отлично выполненную работу — вот путь, который должен привести к резкому увеличению числа лиц, работающих на самоконтроле.

Представляет определенный интерес и такая мера, как аттестация рабочих и допуск их к выполнению определенных работ. Система БИП, разработанная саратовцами, предусматривает выдачу аттестата с талонами №№ 1, 2 и 3, которых при допущении брака работник может быть лишен. Правда, вопрос об эффективности этой меры еще недостаточно изучен; основной массой таллинских предприятий аттестаты с отрывными талонами пока не используются. Но, как показывает опыт Электротехнического завода им. М. И. Калинина и некоторых других, указанная мера дает положительные результаты в деле воспитания в людях чувства ответственности и рабочей гордости.

Особого внимания при внедрении системы БИП заслуживают вопросы материального и морального стимулирования. За изготовление продукции высокого качества на таллинских предприятиях используются следующие виды морального поощрения: занесение на доску почета, объявление благодарности в приказе директора, присвоение звания «лучший по профессии» и занесение

в книгу почета. Любое из этих поощрений имеет большое воспитательное значение, особенно если оно осуществляется в торжественной обстановке: на общем собрании коллектива зачитывается приказ о поощрении, воздается почет героям дня и т. д. Формальное же отношение к этому важному делу может привести только к отрицательным результатам.

Система бездефектного изготовления продукции и сдачи ее с первого предъявления требует обязательной связи между поощрением и качеством выполненной работы. Без материального стимулирования не может быть и речи об эффективности внедрения системы БИП.

Значительно расширились возможности материального стимулирования работников предприятий за хорошее качество после перевода предприятий на новую систему планирования и экономического стимулирования. Новые фонды материального стимулирования с успехом могут быть использованы в рамках системы БИП как рычаг для дальнейшего повышения качества выпускаемой продукции.

Тщательно проработаны вопросы материального стимулирования за высокое качество на Целлюлозно-бумажном комбинате им. В. Кингисеппа, Электротехническом заводе им. М. И. Калинина и др. В основном на всех предприятиях премии, выплачиваемые рабочим как из фонда заработной платы, так и из фонда материального стимулирования, связаны с качеством выполненной работы. Так, например, на заводе «Вольта» премии выплачиваются в полном размере только в том случае, если вся выработанная в отчетном месяце продукция сдана с первого предъявления. При сдаче хотя бы части продукции со второго предъявления, премия снижается. Если в течение месяца было 1—2 случая несдачи продукции с первого предъявления, премия снижается на 25%; при 2—3 случаях — на 50%, а при 4 случаях возврата продукции премия не выплачивается совсем.

В кожевенно-обувном производственном объединении «Коммунар» установлены прямые связи между размерами премий и сдачей продукции с первого предъявления. Так, к примеру, на производстве спортивной обуви в случае сдачи с первого предъявления 99% продукции

премия выплачивается полностью, 98% — уменьшается на 25%, 97% — соответственно на 50%, 96% — на 75% и при сдаче с первого предъявления менее 96% продукции премия не выплачивается.

Процент сдачи продукции с первого предъявления служит основой для выплаты премий на многих предприятиях.

На Целлюлозно-бумажном комбинате им. В. Кингисеппа рабочие премируются дополнительно за постоянство качества кислоты. Так, например, выплачивается дополнительная премия в размере 8% от тарифа, если в течение месяца 90% из взятых проб имеют стабильные показатели, 4% — если 25% проб имеют постоянные показатели. Если % стабильности ниже 75 — премия не выплачивается. Такие же принципы служат на комбинате основой для премирования рабочих и других профессий, только показатели качества и размеры премий иные, установленные в зависимости от конкретных условий.

Как показывает опыт работы ряда таллинских предприятий, система материального стимулирования, связанная в дифференцированном виде непосредственно с показателями качества, является действенной мерой, обеспечивающей выпуск продукции стабильного и высокого качества, способствующей повышению квалификации работников и сознательному их отношению к выполнению своего трудового долга.

Вышеприведенные примеры стимулирования за качество относятся к разряду выплат из фонда заработной платы. Работа предприятий в условиях новой системы планирования и экономического стимулирования обеспечивает еще дополнительные возможности, а именно: использовать на основе показателей качества часть фонда материального стимулирования. К сожалению, не на всех предприятиях гор. Таллина, перешедших на новую систему планирования и материального стимулирования, это осуществляется в полной мере.

На Электротехническом заводе им. М. И. Калинина установлен порядок, при котором рабочие-сдельщики, работающие по системе БИП и сдающие всю свою продукцию отделу технического контроля с первого предъявления, премируются из средств фонда материального стимулирования один раз в квартал, повременщики —

один раз в полгода. И на ряде других предприятий премии, выплачиваемые рабочим из фонда материального стимулирования, также связаны с показателями качества.

Особо следует остановиться на вопросе стимулирования тех, кто работает с правом самоконтроля. Не требует доказательств тот факт, что самоконтроль без материального стимулирования не дает нужного эффекта. Вполне возможно, что приведенные выше более чем скромные цифры распространения самоконтроля на наших предприятиях как раз и являются следствием недостаточной разработки вопроса о материальном стимулировании рабочих, имеющих право самоконтроля.

Какая связь между производительностью труда и внедрением системы бездефектного изготовления продукции? Самая непосредственная. Рост производительности труда прямо пропорционален уменьшению потерь от брака. С другой стороны — преграждая выход дефектным изделиям из стен предприятия, мы сокращаем потери рабочего времени у потребителя. Выразить эти потери затруднительно, но на деле они существенны.

Комплекс вопросов, связанных непосредственно с качеством выпускаемых промышленностью изделий, как, например, внедрение передовых методов организации труда, новых технологических процессов и оборудования, организационные формы борьбы за высокое качество (система БИП, подготовка к государственной аттестации, развитие социалистического соревнования за повышение качества и др.), вопросы стандартизации, воспитание кадров в духе непримиримости к случаям снижения качества, находятся постоянно в поле зрения городской партийной организации. Секция качества и надежности изделий технико-экономического совета Таллинского городского комитета КП Эстонии в своей работе исходит из принципа — контроль, проверка исполнения и помощь на местах. К работе секции привлечен широкий актив высококвалифицированных специалистов предприятий, научно-исследовательских институтов и других организаций.

За последние два года на 39 предприятиях Таллина была проведена проверка состояния внедрения системы БИП. Результаты ее обсуждались с широким активом. На десяти предприятиях, работающих по новой системе

планирования и экономического стимулирования, проанализировали опыт использования материальных и моральных стимулов в борьбе за повышение качества продукции. Работниками секции качества и надежности изделий технико-экономического совета города выявлен и обобщен положительный опыт материального стимулирования за высокое качество.

Какие задачи стоят перед коммунистами предприятий Таллина по дальнейшему развитию и расширению использования системы бездефектного изготовления продукции и сдачи ее ОТК с первого предъявления?

В первую очередь — расширение зоны действия системы БИП. В этой области имеются еще большие неиспользованные резервы. Мало охвачено системой БИП инженерно-технических работников;

дальнейшее творческое развитие системы БИП применительно к условиям производства конкретного предприятия, с использованием основных принципов системы — каждый исполнитель отвечает за качество выполненной работы; материальные и моральные поощрения зависят от показателей качества; вопросы качества обсуждаются на «Днях качества» и др.;

более широкое внедрение самоконтроля;

регулярное проведение «Дней качества» на высоком техническом уровне с обязательной проверкой исполнения решений;

совершенствование системы материального стимулирования работников за выпуск высококачественной продукции с максимальным использованием возможностей экономической реформы.

Повышение качества продукции является одним из коренных вопросов развития экономики. Выпуск изделий только высокого качества, соответствующих современному техническому уровню — прямая задача каждого производственного коллектива, каждого производственника.

Главное состоит в том, чтобы с помощью системы БИП обеспечить устойчивость качества изделий на самом высоком уровне и тем самым создать прочную основу для осуществления следующего этапа — государственной аттестации изделий.

## ЭКСПОРТ И КАЧЕСТВО

*А. Кунст,*

*член технико-экономического совета Таллинского ГК КП Эстонии, заместитель начальника Эстонского отделения Госинспекции по качеству экспортных товаров Министерства внешней торговли СССР*

Современная экономика Советской Эстонии имеет разнообразную, высокоразвитую индустрию. Наиболее крупную долю в ее структуре и валовой продукции составляют еще традиционные отрасли промышленности — текстильная, мясо-молочная, пищевая и целлюлозно-бумажная. Однако, в настоящее время им только незначительно уступает новая, созданная в основном в послевоенный период мощная энергетика, сланцевая, химическая и машино-приборостроительная промышленность.

Следует отметить, что высокоразвитая машиностроительная и приборостроительная промышленность ЭССР экспортирует уже сотни названий номенклатуры своей продукции в 87 стран мира.

Традиционными ведущими экспортными товарами машино-приборостроительной промышленности Эстонской ССР являются экскаваторы Таллинского экскаваторного завода, электродвигатели завода «Вольта», котельное вспомогательное оборудование и автоматика завода «Ильмарине», радиоэлектронная аппаратура и приборы завода «Пунане РЭТ» и т. д.

За прошлый год экспорт машино-приборостроительной продукции республики увеличился на 39%. Экскаваторы ЭТЦ-161 завоевали постоянный рынок сбыта во Франции. Из общего количества электродвигателей 5-го габарита, поставляемых за границу предприятиями Советского Союза, 10—15% имеют фирменную табличку завода «Вольта». Номенклатура экспорта товаров ма-

шино-приборостроительной продукции постоянно расширяется. Ряд предприятий Эстонской ССР начал поставлять на экспорт новые товары. Так, Таллинский электротехнический завод им. М. И. Калинина освоил выпуск игнитронных выпрямительных установок для промышленности Социалистической Республики Румынии и высококачественных полупроводниковых вентилях для многих зарубежных стран; Тартуский завод сельхозмашин «Выйт» освоил выпуск транспортеров-загрузчиков картофеля, которые на Международной специализированной выставке получили золотую медаль и т. д.

Однако, следует отметить, что предприятия Эстонии не используют еще всех возможных путей расширения экспорта машино-приборостроительной продукции. Вопрос увеличения экспорта оборудования и машин, который приносит значительно больше валютной выручки, чем экспорт полуфабрикатов или необработанного сырья, был очень остро поднят в соответствующих постановлениях руководящих органов.

Самым главным в расширении экспорта машино-приборостроительной продукции является повышение качества и надежности приборов и оборудования. Хотя качество экспортной продукции с каждым годом улучшается (почти исключены конструктивные дефекты и дефекты, вызванные несовершенством действующей на заводах технологии, технических условий и другой документации), еще часто вследствие нарушения установленной производственной дисциплины встречаются дефекты упаковки, маркировки и консервации. Отсюда можно сделать вывод, что главная задача, стоящая перед предприятиями — изготовителями продукции для экспорта, является строгое соблюдение установленной производственной дисциплины в процессе изготовления, сборки, монтажа и отделки продукции.

Вопросам качества продукции со стороны партийных органов уделяется большое внимание. Неоднократно эти вопросы обсуждались на пленумах и бюро Таллинского ГК КП Эстонии. Так, в конце 1966 г. состоялся пленум с повесткой дня «Задачи партийных организаций в борьбе за повышение качества продукции». Пленум обязал

первичные партийные организации более целеустремленно вести организаторскую и разъяснительную работу по повышению качества изделий, повысить ответственность хозяйственных руководителей за качество продукции. К этому вопросу горком вернулся в октябре 1968 года, когда обсуждал меры по распространению в Таллине разработанной на предприятиях Саратовской области системы повышения качества выпускаемой продукции. Бюро горкома своим постановлением обязало первичные партийные организации активизировать контроль хозяйственной деятельности предприятий, включая выполнение сроков поставок, увеличение производства и повышение качества товаров, поставляемых на экспорт. Во исполнение этого постановления вопросам качества стали больше уделять внимания и парторганизации многих предприятий города. Например, на парткоме Таллинского экскаваторного завода в декабре 1968 года был рассмотрен вопрос о качестве заводской продукции, в том числе и экспортной. Вопросы повышения производительности труда на основе технического прогресса обсуждались на пленуме Таллинского ГК КП Эстонии в 1969 году. Секция качества технико-экономического совета Таллинского горкома партии также регулярно проверяет работу по повышению уровня качества продукции, обобщает положительный опыт.

Большое внимание качеству экспортных электродвигателей уделяют администрация и партийный комитет завода «Вольта». Каждый случай нарушения технологического процесса при изготовлении экспортной продукции здесь рассматривается и виновные привлекаются к ответственности.

В 1965 году на заводе «Вольта», как одном из крупнейших поставщиков электродвигателей на экспорт, со стороны Госинспекции Министерства внешней торговли СССР был установлен постоянный контроль за качеством изготовления экспортной продукции. Благодаря внедрению по требованию Госинспекции ряда организационно-технических мероприятий, повышению материальной заинтересованности и ответственности работников завода теперь заметно улучшилось качество экспортных электродвигателей. В результате отпала необходимость в постоянном контроле Госинспекции на заводе «Вольта»; с 1 января 1969 года он был прекращен.

Одним из немаловажных факторов при изготовлении экспортной продукции является качественная упаковка, которая предотвращает порчу груза при транспортировке. Экспортные товары идут на дальние расстояния, и транспортные средства используются разные, груз следует со многими перевалками через районы с разными климатическими условиями. Всё это требует уделять упаковке экспортных товаров не меньшее внимание, чем качеству самого товара. Всегда надо помнить, что упаковка — это последнее звено производственного процесса, и проектированием упаковки должны заниматься работники, которые имеют полное представление о специфике изделий, транспортных средствах и климатических условиях во время транспортирования и хранения товара. Правильная упаковка должна отвечать трем основным условиям: целесообразность, экономичность при изготовлении и использовании и красивый внешний вид.

Важное значение в обеспечении выпуска качественной экспортной продукции имеет также правильная организация работы отдела технического контроля предприятия и наличие необходимого исправного испытательного оборудования для контроля изделий. С 1964 года на крупных предприятиях введена должность заместителя начальника отдела технического контроля по экспорту. Такие штатные единицы в настоящее время введены на 12 предприятиях республики, в том числе на заводах «Вольта», им. М. И. Калинина, Таллинском экскаваторном и других. Введение должности заместителя начальника отдела технического контроля по экспорту полностью себя оправдало. Руководству предприятий, где этого еще не сделано, а экспортные поставки увеличиваются, также необходимо рассмотреть вопрос о введении должности заместителя начальника ОТК по экспорту.

Помимо других обстоятельств, важное значение при изготовлении высококачественной экспортной продукции имеет материальное стимулирование. С 1 января 1968 года примерно в три раза увеличен размер премии, получаемой предприятиями за высококачественное изготовление и своевременную поставку продукции на экспорт. Увеличены также валютные отчисления, передаваемые

предприятиям за поставку экспортных товаров. При использовании валюты необходимо руководствоваться соответствующей инструкцией. Следует помнить, что эту валюту можно использовать только для улучшения качества и расширения номенклатуры экспортной продукции, а также на предмет приобретения импортного оборудования и материалов. С 1967 года разрешается использовать кредит Госбанка на расширение цехов и организацию производства новых товаров для экспорта на действующих предприятиях.

Советский Союз и другие социалистические страны активизируют и расширяют формы содействия молодым развивающимся странам Азии, Африки, Латинской Америки в их борьбе за экономическую независимость. Быстрые темпы роста торговли СССР с развивающимися странами привели к значительному повышению их доли во внешнеторговом обороте Советского Союза. Заметно возросла также доля СССР в товарообороте ряда развивающихся стран. В общем экспорте СССР в эти страны около 40% приходится на машины и оборудование. Объем экспорта товаров Эстонии в развивающиеся страны в 1968—1969 годах составлял около 7%. Потребителями продукции нашей республики являются Аден, Алжир, Афганистан, Индия, Иран, Ливан, Мексика, Нигерия, ОАР, Турция, Чили, Саудовская Аравия и т. д.; — туда поставляются электродвигатели, разные приборы, кабельные и электроустановочные изделия, котельно-вспомогательное оборудование, вагоны-домики, культиваторы и т. д. Большинство этих стран относится к зонам влажного и сухого тропического климата, следовательно к оборудованию и приборам, поставляемым в эти страны, при их изготовлении, хранении и транспортировке предъявляются повышенные требования.

Для расширения экспорта в эти страны необходимо, чтобы на предприятиях больше уделялось внимания разработке тропических вариантов приборов и оборудования.

При конструировании изделий основными требованиями являются:

— обеспечение длительной эксплуатации изделий

при номинальных температурах окружающего воздуха;

- стойкость изоляционных и конструкционных материалов, антикоррозионной защиты и внешней отделки при длительной работе в условиях повышенной температуры и влажности, а также солнечной радиации, пыли и песка;
- защита изделий на период транспортирования и хранения.

Повышение стойкости изделий против воздействия тропического климата может быть достигнуто за счет специальных конструктивных решений: выбора соответствующих материалов и способов их защиты от воздействия климатических факторов; выбора оптимальной технологии изготовления; правильной консервации и упаковки на период транспортирования изделий; надлежащего ухода при эксплуатации и хранении.

Предприятия, которые поставляют приборы и оборудование в страны с тропическим климатом, должны периодически проводить испытания изделий на устойчивость в тропическом климате. Эти испытания имеют целью проверить работоспособность изделия с заданными параметрами в условиях тропического климата. Испытаниям должны подвергаться изделия или отдельные их части. Испытания производятся в дополнение к контрольным и периодическим испытаниям, предусмотренным в стандартах и технических условиях на данные виды изделий. В зависимости от исполнения или категории изделий проводятся испытания на влагоустойчивость, теплоустойчивость, пылезащищенность, устойчивость к воздействию плесневых грибов, устойчивость к воздействию солнечной радиации, устойчивость к воздействию морского тумана, холодоустойчивость, водонепроницаемость и брызгозащищенность.

Выполнение этих требований является непременным условием достижения высокого уровня качества продукции, поставляемой на экспорт. Но постоянная целенаправленная борьба за осуществление правильной технологии производства должна тесно сочетаться с воспитательной работой; без этого успех дела немислим.

Проблему улучшения качества продукции на промышленных предприятиях, тем самым и расширения по-

ставок товаров на экспорт, можно решить только тогда, когда руководители и коллективы предприятий, партийные, профсоюзные, комсомольские организации будут относиться к этому вопросу со всей серьезностью; когда каждый рабочий, инженерно-технический работник проникнется чувством высокой ответственности за результаты своего труда, памятуя о том, что продукция нашей страны должна быть лучшей на мировом рынке.

## БРИГАДИР — НАСТАВНИК, ПОМОЩНИК, ДРУГ

*Е. Макарычева,*

*заведующая отделом строительства и городского хозяйства Таллинского ГК КП Эстонии*

Любое производство, в том числе и строительное, немыслимо без четкой организованности и дисциплины во всем и со стороны каждого — от рабочего до руководителя. Это тем более важно в условиях острой нехватки рабочей силы, что для Таллина за последние годы стало серьезной проблемой.

Для улучшения культурно-бытового обслуживания населения и обеспечения дальнейшего роста промышленного производства в нашем городе нужно строить и строить. Бесспорно, что организация выполнения плана строительно-монтажных работ на большом количестве объектов при нехватке квалифицированных рабочих и перебоях в материально-техническом обеспечении дело очень сложное. Поэтому воспитание социалистической дисциплины труда у членов коллектива является задачей первостепенной важности. Решать эту задачу призваны совместными усилиями и администрация, и партийная организация, и профсоюз, и комсомол на каждом предприятии, на каждом производстве.

Тот, кто с детства усвоил необходимость соблюдения дисциплины во всем, как правило, и в рабочем коллективе не доставляет хлопот. Но на наших предприятиях встречаются и другие люди, которые или по своим личным качествам, или под влиянием различных причин недобросовестно относятся к порученному делу, аморально ведут себя в быту и таким образом мешают нормальному ходу производства. Помня о том, что социалистическая дисциплина труда означает точное выполнение все-

ми работниками своих обязанностей, строгое соблюдение трудового распорядка, сознательное осуществление приказов и распоряжений, четкость и слаженность в работе, — можно прийти к выводу, что таких «других» в процессе строительства обнаруживается у нас, к сожалению, еще немало.

Центральный Комитет КПСС своим постановлением «О работе партийных организаций Тульской области по воспитанию социалистической дисциплины труда в коллективах промышленных предприятий и строек», обсуждавшимся во всех производственных коллективах нашего города, ещё раз подчеркнул, насколько необходимо руководителям строек, партийным организациям вести постоянную и кропотливую работу с людьми по развитию их творческой инициативы и мастерства, воспитанию чувства коллективизма и трудового долга. Это подтверждается и опытом строительных организаций Таллина. Именно как результат работы с людьми можно считать тот факт, что в коллективах СУ-1 и СУ-4 сейчас даже не мыслится задержка ввода в эксплуатацию таких первоочередных объектов, как школы, детские дошкольные учреждения, больницы и др. (что в прошлом было нередким явлением). Коллективами строительно-монтажных организаций принимаются все возможные меры для своевременного ввода в действие дополнительных производственных мощностей.

В рядах таллинских строителей выросли замечательные энтузиасты, мастера своего дела. Образцы честного отношения к труду показывают, например, бригады тт. Рыжкова и Пиэль, работающие на Таллинском домостроительном комбинате. С оценкой не ниже, чем «хорошо», выполняют они все отделочные работы, которые поручаются им на новостройках. Таких бригад много.

Но наличие хорошего не может заслонить «узкие» места производства, проблемы в нашей партийно-организационной и воспитательной работе. Для совершенствования строительного производства партийным, профсоюзным и комсомольским организациям необходимо усилить работу по воспитанию у каждого члена коллектива чувства ответственности за порученное дело.

К примеру, на том же Домостроительном комбинате при изготовлении конструкций подчас не выдерживаются геометрические размеры изделий, недостаточно заглажи-

ваются поверхности, допускаются кривизна и «раковины» в торцах панелей. При монтаже, в ряде случаев, плохо уплотняется бетон в монолитных стыках, с нарушением проектных размеров заделываются швы и т. д. А в результате всего этого крупнопанельные дома при сдаче оцениваются только «удовлетворительно».

Руководители упомянутых участков, некоторые бригады монтажников еще не усвоили до конца свои трудовые обязанности перед обществом. В погоне за большим объемом работ и более высокими заработками они упускают из поля зрения вопросы качества.

Во многом на качестве и сроках строительства сказываются неконструктивные решения проектировщиков. Низкое качество части изделий и материалов, поступающих с заводов треста «Стройиндустрия» и Министерства промышленности стройматериалов ЭССР, влечет за собой дополнительные затраты труда на стройках (к тому же в значительных размерах). В этих недоработках наряду с должностными лицами повинны и первичные партийные организации, слабо осуществляющие контроль за деятельностью администрации, не добившиеся еще нужных результатов в воспитательной работе с людьми.

В 1969 году в строительных и ремонтных организациях города только за счёт прогулов было потеряно 25,7 тысячи человекодней. Характерно при этом, что в ремонтно-строительных организациях потери за счёт прогулов выше, чем в строительно-монтажных организациях.

Строительными нормами и правилами для обеспечения высокой производительности труда и качества работ предусматривается определенный состав звеньев или бригад по профессиям и разрядам. В цепи технологического процесса люди связаны друг с другом. При нарушении или выпадении отдельных звеньев — распадается цепь. Целостность ее зависит от того, насколько умело и надежно руководителями стройки обеспечена организация работ, насколько сознательна дисциплина людей, участвующих в общем труде.

Анализ работы коллективов строителей показывает, что в вопросах организации производства еще очень и очень много недостатков. Из-за несвоевременного обеспечения материалами и изделиями простой в среднем достигают 11—15%. Иногда это происходит из-за прямой недисциплинированности людей, призванных обеспечи-

вать стройки. По отношению к ним применяются административные и партийные меры воздействия, однако, в ряде организаций ограничиваются увещеваниями, с чем никак нельзя согласиться.

В некоторых случаях простои объясняются несовершенностью планирования капитального строительства и следует ожидать, что принятые в последнее время постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР по этим вопросам положат конец разрывам между планом и обеспечением. По обеспечению же выполнения трудового распорядка, как показывает опыт, многое на наших стройках делается и многое еще можно сделать. Эти вопросы рассматриваются на бюро и партийных собраниях, в комитетах профсоюза; намечаются и внедряются меры борьбы с нарушителями. На тех, кто не поддается моральному воздействию, накладываются административные взыскания, их поведение обсуждается на бригадных собраниях, в товарищеских судах. За злостное нарушение трудового распорядка лишают права на получение жилплощади или улучшение квартирных условий в первую очередь. Применяется и ряд других мер. Но самое действенное, на наш взгляд, — это работа по сплочению бригады в единоподчиненный дружный коллектив, члены которого живут и трудятся по принципу: один за всех, все за одного. Такой коллектив нужно уметь создать. Здесь неизмеримо велика роль бригадира, его организаторских способностей, знания дела, умения и желания работать с людьми. Эта мысль проходила красной нитью при обсуждении задач по укреплению дисциплины труда на одном из заседаний совета бригадиров треста «Таллинстрой». И пожалуй лучше их самих не скажешь. Вот коротко высказывания некоторых из них:

Тов. Райков: — ... Главное — надо любить, уважать людей; к каждому человеку найти свой подход. Без уважения к людям дисциплины не будет. В нашей бригаде многие работают с ее основания. Стали мастерами своего дела. Хорошо зарабатывают. Плохо только, что приходится иногда работать сразу на нескольких объектах...

Тов. Кац — ... Наша бригада создана в 1957 году. Некоторые товарищи работают с ее основания, некоторые выдвинуты бригадирами в другие бригады. Большим толчком в повышении производительности тру-

да, укреплении дисциплины явилось соревнование с бригадой тов. Айта, а также аккордно-премиальная система оплаты труда. В бригаде обсуждаем предстоящую работу, знакомимся с условиями ее оплаты. Каждый взвешивает свой вклад в выполнение очередного задания. Зарботки у нас хорошие. Даже та молодежь, которую мы провожали в армию, после демобилизации возвращается в бригаду. Члены бригады заботятся о повышении своей квалификации. С администрацией и общественными организациями у нас налажен хороший деловой контакт. Со мной советуются, кого из членов бригады отметить за хорошую работу. Бригада носит звание коллектива коммунистического труда. Живем и работаем дружно, можно сказать, как одна семья. Никто не осмелится подвести товарищей.

Тов. Мынзу — ... Бригадир — в бригаде как отец. От него во многом зависит, как люди живут и работают, сколько зарабатывают, как проводят свободное время. А ведь бывает, что иных бригадиров боятся, других ни во что не ставят. С людьми нужно говорить откровенно. Я, например, знаю всех членов своей бригады, знаю, на что каждый способен. И в нерабочее время мы часто бываем вместе: ездим в лес, ходим в театр, кино, вместе отмечаем некоторые праздники. С зарплаты у нас не принято выпивать. Заботимся о жилищном устройстве людей. Из бригады никто не уходит, а наоборот, просятся к нам.

Тов. Хомышцак — ... Кадровые рабочие из бригады не уходят, и работают они не за квартиры, как некоторые думают. Бригадир должен заботиться об организации работ, наличии фронта работ, чтобы каждый хорошо заработал. А в том, что в некоторых бригадах выпивают — виноват прежде всего бригадир, зачем допускает такое; если в бригаде есть пьяница — плохой бригадир...

У тех бригадиров, кто думает и действует так, как названные выше товарищи, нарушений трудовой дисциплины быть не может. И их действительно нет в бригадах, которыми руководят гг. Айгро, Суханов, Одиноц, Мынзу, Хомышцак, Солинг (трест «Таллинстрой»), гг. Рыжков, Пиэль (ДСК) и ряд других. Здесь всегда порядок и деловая рабочая обстановка.

То, что дисциплина в первую очередь зависит от бригадира, правильно поняли администрация и партком треста «Таллинстрой». Они очень внимательно следят за работой бригадиров, принимают меры к тому, чтобы бригады возглавлялись квалифицированными, с широким кругозором и твердыми убеждениями людьми. Из 81 бригадира в тресте — 42 члены и кандидаты в члены КПСС и 7 комсомольцев.

В стройуправлении № 1 входит в практику ежемесячное проведение дня бригадира, на котором в первую очередь рассматриваются вопросы работы с людьми, организации соцсоревнования. За 1969 год в тресте «Таллинстрой» признаны лучшими участок старшего производителя работ СУ-8 тов. Кари, участок производителя работ СУ-1 тов. Семенова, участок мастера СУ-2 тов. Береснева, бригады тт. Райкова, Родашко, Мынзы, Лаасик, Никандрова, Павленко. Одним из основных показателей при определении лучших является состояние трудовой дисциплины.

Из опыта ряда первичных парторганизаций можно сделать вывод, что работа по укреплению социалистической дисциплины труда должна вестись постоянно и основываться на методах убеждения. Очень важно, чтобы ничто не ускользало от внимания коллектива и, в первую очередь, его руководителя, ни одно нарушение не оставалось безнаказанным.

На изжитие недостатков в планировании капитального строительства, а следовательно и в организации производства направлены принятые ЦК КПСС и Советом Министров СССР постановления: «О совершенствовании планирования капитального строительства и об усилении экономического стимулирования строительного производства», а также «Об улучшении проектно-сметного дела» и «О мерах по улучшению качества жилищно-гражданского строительства». Внедрение мероприятий, разработанных в этих постановлениях, поможет еще более эффективно укреплению социалистической дисциплины труда.

## В ЧЕСТЬ ЛЕНИНСКОГО ЮБИЛЕЯ

*А. Дамаскин,*

*член Таллинского ГК КП Эстонии, секретарь парткома Таллинского ордена Трудового Красного Знамени машиностроительного завода*

Владимир Ильич Ленин в своей работе «Очередные задачи Советской власти» четко сформулировал основные принципы организации соревнования: гласность, сравнимость результатов, возможность практического повторения опыта, товарищеская взаимопомощь. В этом направлении и ведется организация социалистического соревнования на Таллинском ордена Трудового Красного Знамени машиностроительном заводе. Одним из важных условий повышения производительности труда и достижения наибольшей эффективности производства на основе внедрения хозяйственной реформы (по которой завод работает с 1 апреля 1966 года) явилось то, что в ходе социалистического соревнования мы научились лучше сочетать моральные стимулы со стимулами материальными. Эта проблема решается совместными усилиями администрации, партийной, профсоюзной и комсомольской организаций.

Была разработана и внедрена такая внутривзаводская система поощрений, которая максимально заинтересовывает рабочих, инженерно-технических работников и служащих в достижении наивысших результатов труда. При этом мы стремились к тому, чтобы были ясны каждому суть и смысл этой системы, чтобы внедрение ее активно способствовало развитию творческой инициативы в коллективе. Отсюда вытекала главная задача — усилить работу по воспитанию у людей чувства хозяина производства, глубокого понимания коллективных инте-

ресов, высокосознательного, коммунистического отношения к труду и социалистической собственности.

В новых условиях планирования и экономического стимулирования к руководству предприятием предъявляются требования глубже анализировать состояние экономики, видеть перспективу развития завода, постоянно улучшать постановку организаторской и воспитательной работы в цехах, на участках, в бригадах, на рабочих местах.

Экономическая реформа заставила с более строгой меркой подходить также к уровню партийно-организационной и партийной-политической работы; потребовала повышения авангардной роли и авторитета каждого коммуниста на производстве, усиления боеспособности партийной организации завода в целом. Коэффициент полезного действия ее организаторской и политико-воспитательной работы определялся тем, в какой мере она сумеет привлечь рабочий коллектив к наиболее эффективному решению производственных задач. Так понимают свою роль коммунисты нашего завода.

Парткомом совместно с руководством завода и завкомом были разработаны меры по усилению воспитательной работы на заводе, предусматривающие прежде всего дальнейшее развитие творческого и действенного социалистического соревнования как стимула резкого повышения эффективности производства. Тем самым имелось в виду обеспечить и личный вклад каждого работника в общие итоги деятельности коллектива, и повышение коллективной ответственности за работу каждого члена коллектива. Эти меры были широко обсуждены на партийных собраниях в цеховых первичных парторганизациях и на рабочих собраниях, получили полную поддержку и одобрение и легли в основу условий социалистического соревнования, развернувшегося в честь 100-летия со дня рождения Владимира Ильича Ленина.

Соревнование у нас ведется между цехами и участками как по итогам работы за месяц, так и по итогам работы за неделю. Согласно положению участки и цехи разбиты на группы. Итоги соцсоревнования за месяц подводятся на заседании заводского комитета профсоюза. Победителям вручается переходящее красное знамя,

свидетельство о присвоении классного места и денежная премия.

В основу премирования рабочих цехов по итогам месяца положено социалистическое соревнование между участками, бригадами, сменами, при этом исходят из разработанных в каждом цехе положений, которые предусматривают не механическое распределение премий, а систему поощрений, рассчитанную на повышение эффективности отдачи. В этих условиях роль цеховых комитетов профсоюза у себя в цехах повысилась, так сказать, до уровня завкома, им предоставили право по внутрицеховому соревнованию, кроме моральных стимулов, присуждать победителю соревнования и денежную премию. Размер премий на эти цели ежегодно увеличивается. Если в 1966 году на одного работающего по внутрицеховому соревнованию предусматривалось 2 руб. 67 коп., то в 1969 году — уже 4 руб. 55 коп. В каждом цехе, в зависимости от количества участков и бригад установлено от одного до трех классных мест. Так, в вагоностроительном цехе за 1-е место участку на одного работающего выделяется 15 руб., за 2-е — 10 и за 3-е место — 7 руб. В чугунолитейном цехе за 1 место — 11 руб., за 2-е — 8 руб. Аналогично и в других цехах.

Распределение причитающегося фонда поощрения производится, как уже было сказано выше, на основе социалистического соревнования, по принципу коллективной заинтересованности рабочих в результатах деятельности участка, смены, бригады. Победителям вручается вымпел, имена лучших рабочих заносятся на заводскую и цеховые доски почета, им присваивается звание «Лучший по профессии».

В условиях внутрицехового социалистического соревнования входят такие показатели, как выполнение производственных графиков, сдача продукции с первого предъявления, отсутствие производственных травм, культура рабочего места, соблюдение трудовой, производственной дисциплины и общественного порядка и другие.

Надо заметить, что если раньше, до внедрения новых условий соревнования, нарушителям трудовой дисциплины и общественного порядка на заводе жилось довольно вольготно; если раньше кое-кто придерживался обывательской точки зрения — зачем, мол, портить от-

ношения с соседом, — и этому соседу все простило, будь он трижды лодырь, то теперь товарищеская взаимная требовательность заметно возросла. Сейчас уже воздействие и контроль стали коллективными. Это, конечно, не означает, что только материальные меры подтянули дисциплину труда (хотя их не сбросишь со счета). Во многом помогла нам настойчивая, кропотливая воспитательная работа, которая пробудила в людях интерес к изучению экономики, способствовала усвоению ими той непреложной истины, что от успехов коллектива в целом зависит благополучие каждого в отдельности. Для всех категорий работников завода была организована экономическая учеба, которая продолжается и в настоящее время. В частности, на заводе организована постоянно-действующая школа мастеров и бригадиров, где изучаются вопросы экономики и научной организации труда.

Кроме того, для инженерно-технического состава организован постоянно-действующий лекторий по вопросам экономики, технического прогресса, научной организации труда и управления. В цехах практикуется читка лекций. Больше стало уделяться внимания конкретной наглядной агитации на темы экономии и бережливости, роста производительности труда, рабочей чести и товарищеской взаимопомощи.

На заводе утвердилась такая форма социалистического соревнования, как конкурсы на звание «Лучший по профессии». Такие конкурсы были проведены среди токарей, сварщиков, конструкторов, слесарей.

Наряду с существующими ранее моральными стимулами, новым является то, что у нас введено звание «Почетный работник завода», которое присуждается раз в год и дается только за особые заслуги. За два года этого почетного звания удостоено 11 человек. Среди них коммунисты тт. Валдов Альфред Янович — Герой Социалистического труда, бригадир бригады разметчиков, Беленков Александр Николаевич — формовщик чугунолитейного цеха, Мирон Анатолий Федорович — начальник экспериментальной группы, Либлик Ханс Александрович — заслуженный рационализатор республики, бригадир бригады слесарей и другие. Почетные работники завода пользуются рядом льгот, как на получение сана-

торных путевок, путевок в дома отдыха, так и на улучшение жилищных условий и т. д.

Партком и цеховые первичные парторганизации постоянно обращаются к вопросам совершенствования форм и методов социалистического соревнования; например, вопрос о правильном сочетании моральных и материальных стимулов в новых условиях дважды обсуждался на заседании парткома, а затем в цеховых парторганизациях, на рабочих собраниях, в завкоме. Главное внимание при обсуждении этого вопроса было уделено недопущению уравниловки при премировании.

Однако, памятуя о том, что одними материальными поощрениями не сформируешь человека коммунистического общества, мы придаем большое значение массово-политической работе и, в частности, гласности в соревновании. Знамена, вымпелы, дипломы победителям вручаются при широком участии масс, для того, чтобы материальные и моральные стимулы дополняли друг друга. На собраниях цеховых парторганизаций регулярно обсуждается работа цеховых комитетов профсоюза о руководстве социалистическим соревнованием и его высшей формой — соревнованием за получение звания коллектива коммунистического труда.

Вошло в традицию ежегодно проводить слеты ударников коммунистического труда. Состоявшийся в 1969 году пятый по счету слет ударников коммунистического труда принял обращения ко всем трудящимся завода, в котором призывал каждого члена коллектива проанализировать, что он сделал конкретно для выполнения социалистических обязательств по достойной встрече 100-летия со дня рождения В. И. Ленина, как борется за звание ударника коммунистического труда (на заводе это высокое звание носят почти 700 человек). В заключении обращения говорится: «Мы обращаемся ко всем трудящимся завода с призывом по боевому развернуть социалистическое соревнование под лозунгом: ленинскому юбилейному году — наш трудовой подарок, наша верность заветам Ленина, наше единство и сплоченность вокруг Коммунистической партии Советского Союза, готовность к борьбе за дело коммунизма.

Каждый час, каждую минуту — строительству коммунизма!»

Большое внимание партком и цеховые парторганизации

ции уделяют авангардной роли коммунистов на производстве. Этот вопрос обсуждался во всех первичных цеховых партийных организациях; вошло в практику заслушивать отчеты коммунистов о своей работе на производстве. Насколько это важно, можно судить хотя бы потому, что на заводе почти каждый пятый работник — коммунист; коммунистами являются пятьдесят процентов бригадиров и абсолютное большинство мастеров и другого руководящего состава. Коммунисты у нас действительно идут в авангарде. Приведу один пример: бригада сварщиков сборочного цеха, состоящая из 14 человек (бригадир коммунист Николай Парахин), выполняет все сварочные работы в цехе, который выпускает 50% товарной продукции в денежном выражении. А прежде в цехе работало более 20 сварщиков, хотя продукции выпускалось гораздо меньше. Такой успех был достигнут благодаря исключительно добросовестному отношению к делу каждого члена бригады и за счет резкого увеличения механизации сварочных работ (более 80% сварки в цехе механизировано и ведется автоматами и полуавтоматами).

Прежде сварку в среде углекислого газа на полуавтоматах мог производить только один человек — бригадир. В 1968 году бригада взяла обязательство добиться, чтобы все освоили способ сварки на полуавтоматах в среде углекислого газа. Свои обязательства бригада выполнила, сегодня уже 5 сварщиков знают технологический процесс этой работы; они обязались обучить всю бригаду.

Эти успехи бригады Николая Парахина — результат планомерной организации обучения и передачи новаторами своего опыта, результат и товарищеской взаимопомощи. Все это позволило резко увеличить производительность труда в бригаде и она обратилась к руководству завода и заводскому комитету профсоюза с просьбой пересмотреть нормы времени сварочных работ (в сторону ужесточения), повысив их на 17%. 5 членов бригады сдают продукцию по доверенности ОТК. Бригаде присвоено звание коллектива коммунистического труда.

Партком и цеховые первичные парторганизации постоянно уделяют большое внимание росту производительности труда. Об этом говорят хотя бы обсуждаемые

вопросы на собраниях коммунистов. Так в августе 1968 года после принятия ЦК КП Эстонии и Советом Министров Эстонской ССР постановления «О мерах по обеспечению развития промышленности города Таллина в соответствии с имеющимися трудовыми ресурсами» на открытом партийном собрании завода обсуждался вопрос «О ходе социалистического соревнования по достойной встрече 100-летия со дня рождения В. И. Ленина и досрочному выполнению пятилетнего плана» (докладчик — главный инженер завода тов. Кеса П. Я.), где основное внимание было уделено проблеме ускорения темпов роста производительности труда.

Собрание наметило пути выполнения этой задачи. Предусмотрено обеспечение дальнейшего роста объема производства в основном за счет повышения производительности труда. Путем внедрения новой техники, прогрессивной технологии, научной организации труда и управления производством будет обеспечена возможность высвободить до конца пятилетки условно 350 человек (в 1968 году условное высвобождение рабочей силы составило 201 человек). Партийное собрание тогда же поддержало ценный почин передовых предприятий страны по выполнению заданий пятилетки по производительности труда к 22 апреля 1970 года.

Во всех цеховых первичных парторганизациях прошли собрания с вопросом «О повышении производительности труда в свете постановления IX пленума ЦК КП Эстонии», на которых были рассмотрены и утверждены конкретные мероприятия для выполнения поставленной пленумом задачи. На основе планируемых цеховых мероприятий были составлены общезаводские организационно-технические мероприятия, направленные на обеспечение выполнения плана по производительности труда и покрытие дефицита нехватки рабочей силы. Все эти мероприятия были рассмотрены и утверждены на парткоме.

В течение последних лет соотношение между ростом производительности труда и заработной платы на заводе выражается в показателях, приведенных в таблице.

В повестку дня партийных собраний и заседаний парткома постоянно вносятся вопросы работы производства. Техническому прогрессу и внедрению на заводе новей-

	1966	1967	1968	1969	1970 план
Рост производительности труда в %	16,8	14,3	10,8	10,3	7,1
Рост средней заработной платы в %	11,3	12,5	7,2	5,3	2,1

ших достижений науки и техники было посвящено в 1969 году общезаводское партийное собрание; с докладом на нем выступил директор завода тов. Григорьев П. Д. В текущем году на заседании парткома заслушивались вопросы о работе отдела НОТ, отдела механизации и автоматизации, о соотношении темпов роста производительности труда и средней заработной платы, об использовании рабочего времени и другие. На партийном собрании заводоуправления обсуждался вопрос «О задачах отделов в улучшении планирования и ритмичности в работе завода»; коммунисты механического цеха обсудили состояние производительности труда на фрезерном участке. Во всех цехах проведены партийные собрания с повесткой дня «Об авангардной роли коммунистов в развитии соревнования за коммунистический труд».

Разносторонняя партийная работа положительно отражается на всей производственно-хозяйственной деятельности завода. За годы работы завода по новой системе планирования и экономического стимулирования прирост объема производства полностью достигнут за счет роста производительности труда.

Коллектив завода успешно справился с выполнением производственного плана и юбилейных социалистических обязательств в 1969 году: досрочно, к 25 декабря выполнен план по реализации продукции и до конца года реализовано сверх плана продукции на 333 тыс. рублей, выпущено сверх плана товарной продукции на 426 тыс. рублей. Успешно выполняются и задания пятилетки. Так, за 4 года пятилетки выпуск валовой продукции увеличился на 52%, реализация продукции возросла на 55,5%, производительность труда за этот период выросла на 63,1%

при росте средней заработной платы на 49%. Завод 14 кварталов подряд удерживал первое место и переходящее Красное знамя союзного министерства и ЦК профсоюза. Завод награжден Ленинской юбилейной грамотой, а за высокие показатели II квартала 1970 года ему присуждено первое место и переходящее красное знамя Совета Министров СССР и ВЦСПС.

Сейчас внимание всей партийной организации, всего заводского коллектива сосредоточено на главном — закрепить успехи, достигнутые в социалистическом соревновании по достойной встрече 100-летнего юбилея Владимира Ильича Ленина, и добиться новых производственных побед в борьбе за выполнение решений XXIII съезда КПСС.

## СИЛА КОЛЛЕКТИВНОЙ ТВОРЧЕСКОЙ МЫСЛИ

*Г. Мартироян,*

*член Таллинского ГК КП Эстонии, директор комбината «Балтийская мануфактура»*

Успешно завершив четыре года пятилетки, трудящиеся комбината «Балтийская мануфактура» шагнули в пятый, юбилейный год, полные уверенности в том, что социалистические обязательства, принятые в честь 100-летия со дня рождения Владимира Ильича Ленина, будут выполнены в срок.

За годы пятилетки, утвержденной XXIII съездом КПСС, наш комбинат дал сверх плана 103 тонны пряжи, 1653 тыс. метров суровья, более двух миллионов катушек ниток, около ста тысяч метров нетканого полотна и более 65 тыс. тонн ваты. Сверх плана также дано канатов, шпагата и других изделий. Весь прирост продукции шел за счет роста производительности труда.

За 4 года производительность труда выросла на 26,9 процента. Если в 1965 г., до начала пятилетки, среднемесячный заработок на одного рабочего комбината составлял 878 рублей, то в первой половине 1970 года он поднялся до 1104 рублей.

Таким образом, принятое на пятилетку социалистическое обязательство, повысить производительность труда на 20 процентов, фактически оказалось выполненным уже в 1969 году.

Повышение производительности труда в условиях современного производства требует не усиления мускульного напряжения рабочего (тем более в нашей текстильной промышленности, где 72 процента работающих — женщины и удельный вес ручного труда основных рабочих в прядении достигает — 85, в ткачестве — 65 процентов),

а непрерывного ввода всего нового, что имеется в области науки и техники текстильного производства. Это тем более важно, что изготовление продукции нашей отрасли требует большой трудоемкости: так, например, на изготовление 100 килограммов хлопчатобумажной пряжи требуется 30 человекочасов, а на изготовление 100 метров ткани 10 человекочасов.

Именно, вследствие вышеуказанных факторов, вопросы внедрения нового высокопроизводительного оборудования и модернизации действующего оборудования, совершенствования технологического процесса, применения научной организации труда и многие другие, от решения которых зависит работа предприятия в целом, постоянно находятся в центре внимания партийной организации и администрации комбината.

Только за четыре последних года нами осуществлено в области освоения новой техники 77 мероприятий, обеспечивших рост производительности труда на 5,6%. Было высвобождено 176 человек; экономический эффект составляет 421,5 тыс. руб.

За сравнительно короткий срок мы оснастили наши фабрики новым высокопроизводительным оборудованием. Заменяли 36% чесальных машин, 31% ровничных, более 10 тысяч прядильных веретен, около 500 ткацких станков и многое другое.

Однако, важно было не только получить это оборудование, но и добиться проектной мощности. Это осложнялось тем обстоятельством, что ряд видов оборудования поступает, как правило, с большими конструктивными недостатками. Перед коллективом наших новаторов — рабочих, инженерно-технических работников, — встала задача устранить все эти недоделки, обеспечить высокопроизводительную работу новой техники. И коллектив успешно справился с этой задачей. Если на старых чесальных машинах выработка в час на машину составляла 5—5,2 килограмма, то на новых машинах соответственно 9,2—9,5 килограмма, то есть почти в 2 раза выше.

Большие работы произведены в области модернизации действующего оборудования. В 1968 году на прядильных машинах были установлены новые вытяжные приборы ВР-2, которые в сочетании с новым сокращенным технологическим процессом дали возможность вы-

свободить 55 человек и повысить производительность труда в прядении на 5,5 процента.

С целью сокращения технологического процесса рабочими и инженерно-техническими работниками канатной фабрики сконструирован, изготовлен и внедрен новый агрегат для осмолки канатной пряжи без мотального процесса производства.

К наиболее крупным работам по механизации относятся: электропоезд для транспортировки пряжи (наш молодой конструктор Ю. Репин за разработку электропоезда был награжден бронзовой медалью ВДНХ СССР), двухцепный вертикально-замкнутый люлечный конвейер для транспортировки пряжи из прядильного цеха на склад, щелевые транспортеры для транспортировки полуфабрикатов, ленточные транспортеры для возврата ровничных катушек от прядильных машин к подъемнику, тельфер с программным адресованием для подъема пряжи из склада и распределением по бункерам мотальных и тростильных машин.

К новшествам технического оснащения относятся также: пневмо-транспорт угаров, одноцепный конвейер для транспортировки основной пряжи в бункера мотальных машин, тельфер с монорельсовыми весами для транспортировки сновальных валиков и укладки на стеллажи, ленточный транспортер для транспортировки суровья в упаковочный отдел, механизация укладки навоев на стеллажи в проборном отделе приготовительного цеха ткацкой фабрики и целый ряд других мероприятий. Протяженность всей внутрифабричной транспортировки почти 3 километра. В 1969 г. конструкторский отдел комбината разработал и внедрил поточную линию в ватном цехе, производительность труда на этом участке возросла на 33%.

Механизация, сокращение технологии обеспечили цикличность и бесперебойность в поставке сырья, полуфабрикатов, пряжи, тканей между цехами и участками внутри фабрик, дали возможность разгрузить цехи от ненужной тары, повысить культуру производства.

Одновременно уделялось внимание и малой механизации. Тут большую помощь оказали наши рационализаторы. Коммунисты тт. Соколов и Малютин внедрили механизированный подъемник для снятия ч установки ка-

реток на ткацкие станки. Механизирована регулировка эмульсии на полировочной машине.

Ряд изобретений и предложений имеет большое значение не только для нашего предприятия. Мастер комбината тов. Кузнецов получил два авторских свидетельства за изобретение по модернизации самоостанова чесальной машины. Это изобретение широко внедряется на других предприятиях страны.

В первых рядах рационализаторов идут коммунисты — начальник механического цеха тов. В. А. Агабальян (за 1968 и 1969 гг. он внес 38 рационализаторских предложения с экономическим эффектом в 28,8 тыс. руб.). Много ценных предложений подали и коммунисты тт. Сундатов, Тюменцев, Иваненко, рационализаторы тт. Кулага, Гриффель и другие.

Если в 1967 г. экономический эффект от рацпредложений составлял 159,9 тыс. руб., то в 1968 г. он достиг почти двухсот тыс. руб. (199,8). За 1969 г. эффект составил 214,6 тыс. руб. Обязательство на пятилетку — дать 650 тыс. руб. прибыли за счет рационализаторских предложений — выполнено уже в четвертом ее году. Экономия за 4 года составила 734,7 тыс. руб. Не случайно, что в течение последних четырех лет коллектив комбината из квартала в квартал завоевывает первые места в социалистическом соревновании по рационализации и изобретательству между предприятиями легкой промышленности республики. Значительную помощь в этом отношении оказывает нам наша первичная организация ВОИР, возглавляемая коммунистом конструктором тов. Тоболиным. На комбинате работает 25 творческих бригад.

Ряд вопросов, связанных с ростом производительности труда, приходится решать в очень сложных условиях. Так, например, перед нами стояла задача увеличить выпуск ниток. В получении новых крутильных машин для мокрой крутки нам было отказано. Коммунисты — начальник крутильного цеха т. Лазарева, начальник ремонтно-механического отдела прядильной фабрики тов. Мевша, помощник мастера тов. Пустовит — предложили имеющиеся машины сухой крутки реконструировать на мокрые и обеспечить тем самым увеличение выпуска ниток. Энергичной работой коллектива крутильного цеха в короткий срок машины были модер-

низированы, в результате чего выпуск ниток увеличился на 20 процентов, производительность труда в крутильном цехе повысилась на 6,7 процента, сократились расходы на электроэнергию и ремонт оборудования; себестоимость тонны пряжи снизилась на 23 руб. 58 коп.

Известно, что в нашей текстильной промышленности труд прядильщиц, ткачих, мотальщиц и рабочих других профессий связан с длительным пребыванием человека на ногах; он должен все время делать обходы вокруг машин или станков. За 8 часов работнице, чтобы обслужить свой участок работы, приходится преодолевать от 15 до 25 километров. Эти хождения вокруг станков и машин вызывают больше усталости, чем сама работа. Комбинат изготовил и освоил движущееся кресло для работниц, обслуживающих мотальные машины. Мотальщица, сидя в кресле, двигается вдоль машины и успевает произвести все необходимые операции. Коммунистка мотальщица И. Баревич первая освоила это новшество и вместо обслуживаемых ею 33-х барабанчиков, стала обслуживать 50, ее производительность труда возросла почти на 30 процентов.

Спокойная работа в кресле, снижение степени усталости дает возможность работнице сосредоточить свое внимание на работе машин, не пропускать пороков пряжи и тем самым улучшить качество продукции.

Много нового внедрено в производство транспортным отделом комбината в области механизации погрузо-разгрузочных работ. Грузчика, как такового, у нас на транспорте теперь нет. Применение аккумуляторных погрузчиков, электро-погрузчиков, электрокар, машин с механизированными кузовами, — все это позволило в транспортном цехе повысить производительность труда в 2 раза и высвободить 27 человек. Ежедневная погрузка около 200 тысяч метров ткани производится теперь одним человеком, который делает все операции сам (раньше этой работой занималась целая бригада).

Большое внимание на комбинате уделяется научной организации труда. Благодаря внедрению НОТ за 4 года на производстве было высвобождено 247 человек (в 1966 г. — 62, в 1967 г. — 65, в 1968 г. — 55, 1969 г. — 65 чел.) Только за счет этого производительность труда возросла на 7,5 процента. Экономия составила 232,4 тыс. руб.

Так, например, в приготовительном цехе ткацкой фабрики работали так называемые клеймильщицы, задачей которых было ставить клеймо на полуфабрикатах, во избежание выпуска обезличенной бракованной продукции. Проанализировав рабочий день клеймильщиц, мы убедились, что основными своими обязанностями они заняты только 30 процентов рабочего времени, остальные 70 процентов уходят у них либо на ожидание полуфабрикатов, либо на переходы с места на место. Материалами НОТ было доказано, что работа эта может быть возложена на основных исполнителей, что и было сделано. Производительность труда на этом участке повысилась на 1,8 процента.

Таким же путем был изучен вопрос о труде смазчиков машин. В связи с сокращением технологического процесса, работа эта была возложена на помощников мастеров, без ущерба для выполнения ими основных обязанностей.

Внедрение малой механизации, как например, шаблоны из древлпластика, окраска их верха в белый цвет с целью улучшения центровки веретен и т. д. дала возможность реорганизовать работу поверяльщиков веретен и увеличить на этом участке производительность труда на 33 процента. Тщательное изучение условий труда в ткацких цехах позволило внедрить ряд организационно-технических мероприятий, таких, например, как реконструкция осветительной сети, замена вентиляторов, капитальный ремонт вентиляционных камер. Разработана система оплаты труда и премирования рабочих основных профессий, стимулирующая переход на повышенные зоны уплотнения.

Одновременно было направлено внимание на улучшение поступающего полуфабриката, что обеспечило снижение обрывности на ткацких станках. Эти мероприятия дали возможность ряду ткачих, обслуживающих 19—21 станок, перейти на 24 станка и работать без зарядальщиц, а такие новаторы-передовики, как коммунист тов. Агафонова и другие перешли на обслуживание 36 станков.

Успешному проведению работ по внедрению научной организации труда способствовало активное участие рабочих и ИТР в творческих бригадах. Они посещали лекции, проходили экономическую учебу, участвовали в се-

минарах по пропаганде технических знаний, познакомились со специальной литературой, изучали передовой опыт родственных предприятий.

Была, например, организована школа НОТ для мотальщиц и если до школы ликвидация каждого обрыва занимала в среднем 7,7 секунды, то после ее окончания затрата времени на эту операцию снизилась до 5,5 секунд; на заправку початка до школы уходило 9 секунд, а после школы 8,3 секунды. Если учесть, что таких операций у мотальщицы за смену не одна сотня, то экономия времени получилась солидная; в результате производительность труда мотальщиц повысилась на 2,2 процента. Характерен такой пример. Ткачиха тов. Роговицкая до школы выполняла норму на 105,5 процента, после школы — на 114,5 процента. Интересно, что у ткачих улучшилось и качество выпускаемой продукции. Взять к примеру ту же ткачиху Роговицкую: если до школы она выпускала первым сортом 99 процентов продукции, то после школы этот показатель возрос до 99,9 процента.

Весь комплекс мероприятий, проведенных на комбинате, позволил повысить производительность труда на предприятии за четыре года на 26,9 процента. Производительность труда в прядении при среднем № 44,5 достигла 190 килономеров на одного рабочего в час, в 1970 г. она будет равна 200 килономерам, в ткачестве 65 500 уточин. Но этого недостаточно для обеспечения высоких темпов роста производительности труда и правильного их соотношения с ростом заработной платы в последующие годы.

В резолюции XXIII съезда КПСС говорится: «Важнейшая задача партийных и хозяйственных организаций, всех работников промышленности, транспорта, сельского хозяйства и строительства состоит в том, чтобы на основе технического перевооружения всех отраслей народного хозяйства, широкого использования опыта передовиков и новаторов производства и более полного использования имеющихся резервов обеспечить высокие темпы роста производительности труда».

Претворяя в жизнь решения партии, мы разработали план полного технического перевооружения комбината. Будут использованы современные способы пневмомеханического прядения, в приготовительном отделе вводятся поточные линии, в ткачестве взамен устаревших стан-

ков АТ-100-1 будут установлены станки АТПР-10, вместо мотальных машин — мотальные автоматы. Намечается повышение удельного веса нового прогрессивного оборудования в прядении до 90 процентов, в ткачестве до 80 процентов. Только внедрение прядильных машин ВД-200 позволит высвободить 183 чел., сократить отдельные технологические переходы.

В результате решения намеченных технических мероприятий и некоторого изменения ассортимента в прядении и кручении высвободится (по отношению к плану 1968 г.) 328 человек. В ткачестве намечается снижение численности работающих на 199 человек. Производительность труда в ценностном выражении возрастет по сравнению с 1967 годом на 32,3 процента и достигнет 270 килономеров. Потребность работающих на предприятия условно сократиться на 787 человек, или на 23,5 процента. Ориентировочная сумма расходов составит 7,8 млн. руб., из них на строительные и монтажные работы — 1,6 млн. руб. Как видим, есть над чем потрудиться.

Коммунисты, весь коллектив комбината полны решимости претворить в жизнь намеченный план полного технического перевооружения предприятия, добиться на этой основе высокого уровня производительности труда, досрочно завершить выполнение плана текущей пятилетки.

## КОМСОМОЛЬСКО-МОЛОДЕЖНЫЕ КОЛЛЕКТИВЫ

*Г. Васильев,*

*секретарь Таллинского ГК ЛКСМ Эстонии*

Большая роль в техническом прогрессе и повышении производительности труда на предприятиях и стройках Таллина принадлежит молодежи, ее передовому отряду — комсомолу.

В промышленности и строительстве города имеется 42 комсомольско-молодежных коллектива, насчитывающих 1283 человека. Среди них комсомольско-молодежный цех завода имени М. И. Калинина, комсомольско-молодежные бригады комбината «Балтийская мануфактура», автобусного парка, Домостроительного комбината и другие.

Их цели и задачи определены «Положением о комсомольско-молодежном коллективе», утвержденном ЦК ЛКСМ Эстонии и Эстонским республиканским советом профсоюзов. Эти коллективы имеют свои, не свойственные остальным производственным коллективам, отличительные признаки, которые, согласно Положению заключаются в следующем:

Комсомольско-молодежным коллективом может быть производственное подразделение работников, состоящее в большинстве из комсомольцев и молодежи, при обязательном наличии в данном коллективе комсомольской группы (комсомольской организации). Такие коллективы создаются в соответствии со сложившейся структурой предприятия; бригада объявляется комсомольско-молодежной по решению собрания членов бригады, утвержденному комитетом комсомола и приказом директора предприятия. Бригада несет ответственность за выполнение плановых заданий, состояние трудовой дисципли-

ны. Бригадир избирается и освобождается от должности решением общего собрания и утверждается решением комитета комсомола. Все перемещения членов бригад в пределах предприятия производятся только с ведома и согласия комитета комсомола. Коллектив бригады имеет право, с согласия комитета комсомола, поставить перед администрацией вопрос об исключении из своего состава члена бригады, потерявшего доверие товарищей. Внутрибригадные вопросы, требующие мнения всех членов бригады, решаются на общем собрании. Бригадир и комсорг периодически отчитываются за свою работу перед общим собранием бригады и комитетом комсомола. Распределение премий, выделенных бригаде по итогам социалистического соревнования, производится общим собранием бригады, с ведома комитета комсомола.

Эти отличительные признаки комсомольско-молодежных коллективов, на наш взгляд, позволяют администрации, партийной и комсомольской организациям предприятия более эффективно влиять на производственную деятельность молодежного коллектива и, в частности, на рост производительности труда. Вот некоторые данные, полученные при изучении горкомом комсомола деятельности ряда комсомольско-молодежных коллективов.

Все подвергавшиеся проверке коллективы выполняют производственный план. Так, комсомольско-молодежная бригада Веры Чемровой на комбинате «Балтийская мануфактура» выполняет месячное задание в среднем на 140%; бригада взяла обязательство завершить пятилетку к 100-летию юбилею Владимира Ильича Ленина. Производительность труда комсомольско-молодежных бригад Домостроительного комбината составляет 140—150%. На 120—145% в среднем выполняет месячный план комсомольско-молодежная бригада на фабрике «Марат», на 130% — комсомольско-молодежные бригады треста «Таллинстрой» и т. д.

Условия, определяющие выполнение тем или иным коллективом плановых заданий, могут быть самыми различными. Однако, как показывает практика, в комсомольско-молодежных коллективах больше, чем где-либо имеется возможностей для высокопроизводительного труда. Прежде всего в них меньше текучесть рабочей силы.

По данным Научно-исследовательского института труда 12,5% всех потерь рабочего времени объясняются

текучестью рабочей силы; среди разных причин потерь она занимает третье место (эти и нижеприведенные данные взяты из «Отчета об исследовании текущеости рабочих кадров на Таллинской фанерно-мебельной фабрике» института истории Академии наук ЭССР). Следует заметить, что текучесть кадров крайне неблагоприятно отражается на производительности труда; как правило, в последний период работы увольняющегося на старом месте и в первый — на новом она падает на 25—30% (во второй месяц — на 10%, в третий — на 3—5%). Кроме того в среднем 45% увольняющихся меняют профессию, начиная на новом месте работу учеником, что не позволяет им в течение длительного времени выполнять норму выработки.

У нас особенно велика текучесть рабочей силы среди молодежи. На фанерно-мебельном комбинате, например, менее одной трети рабочих в возрасте 18—19 лет работает впервые, остальные, несмотря на молодой возраст, уже успели переменить по два, три, а то и четыре места. Из общего количества уволившихся с предприятия и опрошенных рабочих молодежь (в возрасте до 24 лет) составляет 37%, тогда как общий процент работающей на комбинате молодежи этого возраста значительно ниже — в цехах, подвергшихся исследованию, он составляет только 13%. Нездоровые отношения с администрацией складываются, как правило, у людей моложе 20 лет и старше 50 лет.

Все эти факты дают основание предположить, что в коллективе, где преобладает молодежь, как правило, возникают дополнительные трудности с выполнением плановых заданий и, главным образом, из-за большой текучеости рабочей силы, наличия большого числа учеников, еще не имеющих квалификации.

Несомненно, успешному выполнению производственных заданий в большой степени способствует сплоченность, дружба в коллективе. Именно такими коллективами и являются комсомольско-молодежные бригады. Анализ показывает, что движение кадров в комсомольско-молодежных коллективах ниже средней по городу или предприятию. Например, из комсомольско-молодежной бригады Веры Чемровой на комбинате «Балтийская мануфактура» за 2,5 года ушел лишь один человек (был исключен из бригады решением собрания за недостойное

поведение). Движение кадров во всех комсомольско-молодежных бригадах треста «Таллинстрой» составляет 17—18% (тогда как по тресту в целом оно достигает 59%). Аналогичная картина наблюдается на Домостроительном комбинате, в комсомольско-молодежных коллективах фабрики «Марат» (где с момента создания бригад по собственному желанию уволился лишь один человек) и на других предприятиях.

Такая сплоченность комсомольско-молодежных коллективов объясняется просто: очень многое как в производственной жизни, так и в быту бригады делают коллективно. Та же бригада В. Чемровой не только занимается обсуждением на собраниях вопросов трудовой дисциплины или выполнения плана, но и организует ряд интересных коллективных мероприятий. Молодежь устраивает совместные вечера, вместе работает на субботниках. Бригада держит шефские связи с коллективом тральщика «Комсомолец Эстонии». Все члены бригады интересуются жизнью и учебой друг друга. Сестры Горелик учатся в вечерней школе рабочей молодежи, им постоянно помогают те, кто уже проходил эту программу. Все вместе члены бригады ходят в театр, кино, вместе проводят досуг. В результате сложился коллектив, из которого девушки не хотят уходить.

Таким же дружным является и комсомольско-молодежный коллектив 35-го участка завода «Пунане Рэт». Здесь создан коллективный общественный фонд из средств, полученных за работу на субботнике. На эти деньги организовывались экскурсии рабочих участка (например в Ленинград), проводились многочисленные походы в театры, в кино и т. д. Организатором всего этого выступает комсомольское бюро (секретарь тов. Н. Макеева). Кроме разных организационных мероприятий бюро проводит и планомерную комсомольскую работу. По производственным показателям участок является одним из лучших на заводе. К 50-летию Ленинского комсомола коллектив участка был награжден Почетной грамотой Центрального комитета ЛКСМ Эстонии; ему было присвоено звание коллектива имени 50-летия ВЛКСМ.

Конечно, даже в передовом коллективе не все причины текучести кадров могут быть полностью устранены. Но создание благоприятного «микроклимата» на произ-

водстве само по себе оказывает благотворное влияние на работу.

Отличительным признаком комсомольско-молодежных бригад является активное участие самого коллектива в борьбе за высокую дисциплину труда. Почти во всех упомянутых здесь комсомольско-молодежных коллективах ведется постоянная воспитательная работа, направленная на укрепление трудовой дисциплины. В отчетах о работе комсомольско-молодежных коллективов приводятся конкретные фамилии нарушителей, указываются меры, которые были предприняты со стороны коллектива, или его комсомольской организации. Имели место случаи даже увольнения нарушителей трудовой дисциплины по решению собрания комсомольско-молодежного коллектива. Несомненно, что такие эффективные меры имеют большое воспитательное значение, и это особенно важно в молодежном коллективе. Опыт подтверждает, что на молодого рабочего мнение коллектива, состоящего из такой же, как он сам молодежи, оказывает порой большее влияние, чем мнение мастера или начальника цеха.

Однако, те сравнительно высокие показатели выполнения плановых заданий комсомольско-молодежными коллективами, которые были приведены выше, можно объяснить не только малой текучестью рабочей силы и эффективностью борьбы за укрепление трудовой дисциплины; дело в том, что «Положением о комсомольско-молодежном коллективе» предусмотрена большая, чем принято обычно, самоуправляемость коллектива. Это, как указывалось выше, — и выборность бригадира, и порядок распределения премий, и коллективность в решении вопросов работы и т. д. У молодых рабочих воспитывается сознательное, серьезное отношение к производству, развивается инициатива в труде.

Выразить в каких-либо цифровых показателях степень влияния самоуправления в коллективе на его производственную деятельность мы пока, к сожалению, не можем; прежде всего потому, что не имеем разработанной методики проведения подобных исследований. Кроме того, не все комсомольско-молодежные коллективы используют в полной мере те возможности, которые предоставлены им «Положением о комсомольско-молодежном коллективе»; в некоторых коллективах, например, бригадир избирается на общем собрании и перед брига-

дой отчитывается, но не практикуется коллективное распределение премий; в других — наоборот, премии распределяются на собрании бригады, но бригадир не отчитывается в работе и т. п.

Сейчас практически каждый комсомольско-молодежный коллектив имеет свое положение, состоящее из разнообразного сочетания 11 пунктов «Положения о комсомольско-молодежном коллективе» плюс не регламентированное число своих собственных пунктов. Это обусловлено тем, что большинство коллективов было создано по инициативе предприятий еще до того, как было утверждено единое положение, но принятие его еще не закончено, поэтому, как уже говорилось выше, пока невозможно подвести окончательные итоги работы комсомольско-молодежных бригад. Исследования в этой области еще предстоят.

Комсомольско-молодежным бригадам — этой новой форме работы с молодежью, — много внимания уделяется со стороны партийных органов. Таллинский городской комитет КП Эстонии планирует в 1970 году проведение анализа работы комсомольско-молодежных коллективов на ДСК, в тресте «Таллинстрой», на комбинате «Балтийская мануфактура» и изучение возможностей создания комсомольско-молодежных коллективов на всех крупных предприятиях и стройках города.

Для обобщения и передачи опыта комсомольско-молодежных коллективов Таллинский ГК комсомола с помощью горкома партии проводит слеты — совещания комсомольско-молодежных коллективов. Через партийные организации производится подбор их руководителей. Много внимания созданию комсомольско-молодежных коллективов было уделено на Домостроительном комбинате, заводе «Двигатель», комбинате «Балтийская мануфактура» и других предприятиях. Однако, возможности для расширения и совершенствования их работы на многих предприятиях города еще не исчерпаны. Задача горкома и районных комитетов комсомола города Таллина уделять постоянное внимание этому важному делу.

## ЗНАНИЯ ПЛЮС ОПЫТ

*Ю. Тоомаспоег,*

*член технико-экономического совета Таллинского горкома КП Эстонии, кандидат экономических наук, доцент, декан экономического факультета Таллинского политехнического института.*

Внедрение новой системы управления, планирования, материального стимулирования промышленного производства предъявляет большие требования к партийным работникам предприятий, всем коммунистам. На первый план выдвинулись проблемы экономики, быстрый и последовательный рост эффективности производства, борьба за рентабельность.

Ответственные задачи встают перед партийными организациями заводов, фабрик, строительных и транспортных предприятий Таллина по выполнению взятых коллективами повышенных социалистических обязательств и, в первую очередь, обеспечению роста производительности труда. Претворяя в жизнь принципы экономической реформы, партийные работники и все коммунисты предприятий должны глубже заниматься вопросами управления производством, улучшением его организации, внедрением новой техники и другими экономическими проблемами.

За годы, прошедшие после сентябрьского (1965 г.) пленума ЦК КПСС, экономическая служба в промышленности республики развивалась очень быстро. На крупнейших предприятиях Таллина введена должность главного экономиста, созданы лаборатории экономики и хозяйственной деятельности, организован общественный актив.

Нет сомнения, что более полный сбор и переработка экономической информации — средство, помогающее

руководителям предприятий вскрывать внутренние резервы, мобилизовывать их для повышения эффективности производства. В решении этой задачи призваны участвовать не только коллективы самих предприятий, но и высшие учебные заведения, готовящие кадры для нашей промышленности. В этом свете большое значение имеет постепенное приобщение к решению проблем, стоящих перед предприятиями, будущих командиров производства — сегодняшних студентов.

На наш взгляд, этот вопрос требует большего, чем было до сих пор, внимания со стороны партийных организаций предприятий и учреждений. И особенно в Таллине, где находится крупнейшее техническое учебное заведение республики, — Таллинский политехнический институт, число студентов которого (дневного, вечернего и заочного отделений, вместе взятых) насчитывает около десяти тысяч человек.

Студенты вечернего и заочного отделений учатся без отрыва от производства. В соответствии с занимаемой должностью их каждодневная работа так или иначе связана с экономическими проблемами предприятия. Особенно это касается руководителей среднего и высшего звена. В меньшей мере занимаются экономическими проблемами рабочие, обучающиеся на вечернем и заочном отделениях. К этому вопросу мы еще вернемся ниже.

Около половины всех студентов Таллинского политехнического института пришли в вуз прямо со школьной скамьи. Они еще не сталкивались с производством (за исключением незначительной профессиональной подготовки в средней школе). У них нет ни опыта руководящей работы, ни организаторских навыков.

На протяжении пяти лет учебы студент усваивает теоретические основы и практику технологического процесса по избранной специальности, проектирование машин, механизмов и конструкций, проблемы управления и организации производства и т. д., что составляет в сумме солидный теоретический багаж. Защитив дипломный проект, молодой специалист направляется на тот или иной участок работы, где он должен самостоятельно руководить производством.

К сожалению, именно к этому роду деятельности выпускник вуза подготовлен хуже всего. Правда, во вре-

мя учебы он проходит производственную практику, в процессе которой должен приобрести необходимые для дальнейшей работы практические навыки. Но за пять лет учебы практика составляет всего 7--8 месяцев, причем первая часть ее, так называемая практика ознакомления, — двухмесячное знакомство с технологическими процессами или непосредственно на рабочем месте. Вторая практика, также непродолжительная (6—8 недель), предполагает работу в должности заместителя руководителя (мастера, начальника цеха, технолога). Последняя, 4—5-месячная преддипломная практика предусматривает уже полное, глубокое проникновение в производственные проблемы и сбор необходимого для дипломного проекта материала.

Эпизодическая практика большинству выпускников дает слишком мало опыта, а также всестороннего понимания экономических проблем, необходимых командиру и организатору производства. Этим вызваны претензии руководителей предприятий, утверждающих, что у выпускников Таллинского политехнического института недостаточна подготовка в области организаторской работы и производственной экономики.

В условиях стремительного развития науки едва ли можно говорить о расширении практических навыков за счет ограничения теоретических знаний. Высшее образование предполагает обязательное знание последних достижений науки. Без них будущий руководитель не сможет эффективно развивать производство. Следовательно, надо искать какие-то другие возможности для передачи молодым командирам производства необходимых им опыта и навыков. По нашему мнению, эти возможности заложены как в самом учебном плане, так и вне его. Использование их предполагает более тесное, чем прежде, сотрудничество практики и высшей школы, в достижении которого может многое сделать партийная организация каждого предприятия.

В доказательство вышесказанного приведем следующие аргументы. На дневном отделении Таллинского политехнического института около двух третей всех студентов учится на первых трех курсах. Учебный план их включает, в первую очередь, общетеоретические и технические дисциплины. Напряженность занятий здесь очень велика, проблемы же овладения специально-

стью — на начальной стадии. И пусть на этом этапе овладение практическими навыками ограничивается производственной практикой без отрыва от учебы, знакомством с технологическими процессами и рабочими приемами под руководством преподавателей института. Начиная с IV курса, когда студент уже овладел необходимыми теоретическими знаниями, знаком с экономикой и организацией производства, следовало бы значительно укрепить связь с практикой. Некоторые дисциплины дают возможность студентам на практических занятиях, осуществляемых на предприятиях, проводить анализ потерь рабочего времени, уровня организации труда на рабочих местах и т. д. В течение нескольких семестров накапливается обширный материал, который может дать существенную помощь предприятию при разработке плана НОТ.

Большое значение имеет увязка обязательной учебной работы с потребностями предприятий и организаций. Это предполагает, что в разработке тематики курсовых проектов предприятия и учреждения, куда придут на работу выпускники вуза, должны будут играть большую роль, чем это было до сих пор. Как известно, на каждом крупном предприятии есть отделы главного конструктора, главного технолога, главного энергетика, главного механика, плановый отдел, бухгалтерия и т. д. У каждого из них имеются неотложные проблемы, над которыми напряженно работают, изо дня в день; есть и проблемы на перспективу, для успешного решения которых предприятие зачастую просто не располагает достаточным количеством людей. На IV же курсе ТПИ учится 700—800 студентов. Если хотя бы четвертая часть из них увяжет свои курсовые проекты с потребностями предприятий и будет вести соответствующую работу, это уже даст значительный эффект. Естественно, здесь надо считаться с задачами учебного плана. Предприятиям, работающим по-новому (а таких большинство), следовало бы изыскать средства для дачи заданий в конкурсном порядке и премирования лучших решений. Это вызвало бы больший интерес и повысило чувство ответственности у студентов. В ходе работы студент не останется без помощи. Им будут руководить опытные преподаватели ТПИ. Такой подход к делу — гарантия от неудач.

Вышеприведенный метод практикуется в ТПИ по инициативе отдельных преподавателей (например доцентов тт. Н. Щеглова, Е. Фоминых и др.) уже давно, но возможности его далеко не исчерпаны. По нашему мнению, роль предприятия не должна ограничиваться разработкой тематики и премированием, но предполагает и шефство над студентами, овладевающими навыками командиров производства. Первым шагом здесь могло бы стать участие студентов, работающих над заданиями предприятия, в производственных совещаниях, диспетчерских пятиминутках, собраниях балансовой комиссии и т. д. Присутствие одного-двух «посторонних» не должно нарушить рабочее настроение участников совещания. Участие в делах предприятия значительно расширит кругозор будущего руководителя, подготовит его к реальной трудовой жизни и предостережет от «школярского» подхода к ней. Вышеназванный метод может вызвать некоторое отставание теоретического курса. Но этот «конфликт» можно легко урегулировать совместными усилиями преподавателей и шефов с производства.

Такая практика, к сожалению, еще не вошла в систему даже в отношении стипендиатов предприятий. Завод или фабрика направляет молодого человека учиться, имея целью пополнить за его счет свои кадры. Ему платят солидную стипендию (на 15 процентов больше повышенной в вузе), затрачивают на его подготовку средства. Зачастую этим и ограничивается участие предприятия в подготовке молодого специалиста. Немного отыщется руководителей, которые интересовались бы успехами «своих» стипендиатов, не говоря уже о шефстве на манер описанного выше. Это относится и к слушателям вечерних отделений вузов, и к заочникам. Они, правда, состоят на учете в отделе кадров, но в них не видят будущих командиров производства.

Учитывая большое политическое и хозяйственное значение воспитания руководящих кадров промышленности, шефская работа могла бы охватывать и старшекурсников технических вузов и даже планироваться партийными организациями предприятий. Это принесло бы пользу как народному хозяйству в целом, так и самому предприятию.

Участие студентов в работе предприятия далеко не ограничивается, образно выражаясь, «упражнениями для

пальцев». Напомним, что ежегодно ТПИ оканчивает 700—800 студентов, которым для получения диплома предстоит написать и защитить дипломный проект или работу. Дипломный проект должен отражать зрелость выпускника, его способность самостоятельно решать научные, технические и хозяйственные проблемы. Если из этих 700—800 дипломантов 500—600 (или даже больше) направить на решение проблем, стоящих перед таллинскими предприятиями, то какой эффект это могло бы дать, насколько облегчило бы трудовые усилия коллективов! Важно, чтобы предприятия выдвигали темы, которые в перспективе им необходимо решить и которые укладывались бы в рамки дипломной работы. В сотрудничестве профилирующих кафедр ТПИ и руководителей предприятий эта форма наиболее благоприятна и уже в известной мере оправдала себя. Благодаря ей, из перечня тем для дипломных работ многих студентов ТПИ исчезли никому не нужные, чисто «академические». Преобладающая часть дипломных проектов связана с производством, меньшая — с научно-исследовательской работой преподавателей. И это вполне закономерно.

Естественно, что в рамках одной статьи невозможно дать обзор тематики дипломных проектов всех факультетов и отделений института. Приведем поэтому в качестве примера тематику дипломных проектов лишь экономического факультета. Сюда относятся работы по организации основного производства, определение экономической эффективности механизации и автоматизации, усовершенствование организации труда и управления, рост эффективности производства (производительности труда, рентабельности и т. д.) и материального стимулирования, улучшение внутриводского хозрасчета, лучшее использование основных фондов и производственных мощностей, организация машинной обработки экономической информации, оперативное планирование производства, улучшение снабжения, ускорение оборота оборотных средств, разработка оптимальной структуры организации и т. д. и т. п.

Из 300 дипломных проектов на экономические темы выделим работы, уже сделанные на базе таллинских предприятий: «Проект рациональной организации производства в цехе древесно-стружечных плит Таллинской фанерно-мебельной фабрики» (В. Стрелов), «Проект ор-

ганизации производства механизированной тележки для тестомески «Стандарт-А» завода торгового оборудования ЭРСПО» (Р. Ээнсалу), «Об экономической эффективности производства нетканых материалов методом иглопробивания в Эстонской ССР» (Х. Пыллу), «Проект механизации планирования материалов на электротехническом заводе имени Х. Пегельмана» (Х. Пихлакас), «Практика хозяйственной реформы на заводе «Эстопласт» (Х. Мязэ), «Образование и распределение прибыли на Таллинском судоремонтном заводе» (Л. Сташевская) и другие. В них приводятся интересные предложения по улучшению хозяйственной деятельности предприятий.

То, что мы имеем дело не с чисто ученическими работами, а с ценными и обоснованными трудами, имеющими практическое значение, с заслуживающими серьезного внимания предложениями, подтверждаются и рецензии специалистов учреждений и предприятий. Так, заведующий экспериментально-производственной лабораторией конструкторского бюро Министерства легкой промышленности ЭССР тов. В. Кутсар пишет о работе Х. Пыллу: «Дипломный проект вносит существенный вклад в уточнение технико-экономической разработки будущей экспериментальной фабрики. Проект можно использовать в качестве вспомогательного материала для текущей плановой работы и хозяйственного анализа конструкторского бюро Министерства легкой промышленности».

Начальник цеха Таллинского фанерно-мебельного комбината тов. А. Дмитриев замечает по поводу работы В. Стрелова: «Надо отметить, что анализ положения охватывает все стороны деятельности цеха и без сомнения представляет интерес как для руководства цеха, так и для всего завода». Главный экономист завода торгового оборудования ЭРСПО тов. В. Ээлмере пишет о дипломном проекте Р. Ээнсалу: «Дипломант доказывает, что внедрение новой конструкции тележки для тестомески «Стандарт» дает заводу 45,3 тыс. рублей экономии... Полное внедрение этого предложения связано с целым рядом не зависящих от работников завода вопросов. При положительном решении их проект Р. Ээнсалу будет взят за основу при разработке технологического процесса и внедрении его в производство». Нужно сказать, что несколько дипломных работ по бухгалтер-

скому учету (экономический анализ) были взяты из библиотеки ТПИ для использования в практике работы Министерства финансов ЭССР.

Истинная ценность дипломных проектов, составленных на базе предприятий, зависит, конечно, от исполнителя работы, его прилежания и возможностей, от руководителя проекта — преподавателя института или специалиста предприятия (учреждения). Но большое значение имеет и сама тема. Очень важно предложить исполнителю нужную тему; важно, чтобы предприятие было заинтересовано в решении предложенной проблемы, пусть даже не полностью; дипломная работа устроит его и как возможный вариант решения при поисках оптимального.

Интересное исследование провели в 1969 году выпускники — дипломанты ТПИ К. Йоакит и В. Кризенталь. Они рассмотрели степень внедрения в производство дипломных работ, выполненных инженерами-экономистами в 1965—1968 гг. Выяснилось, что за это время внедрена примерно треть из них. Работа Е. Аристовой «Проект уменьшения удельного веса вспомогательных работ в цехе нормальных машин завода «Вольта» дала за год 12,8 тысячи рублей экономии; работа Э. Малышевского «Проект организации ремонтных работ нулевого цикла судов типа БМРТ на Балтийском судоремонтном заводе» — 153 тысячи рублей. Аристова и Малышевский — коммунисты, показывают образцы творческой инициативы. Таких примеров можно привести много.

Разработка тематики дипломных работ и поиск конкретных тем до сих пор были в основном делом профилирующих кафедр ТПИ. Желательно, чтобы партийные организации предприятий и здесь сыграли свою направляющую роль таким образом, чтобы инициатива при подборе тем для дипломных работ в большей мере принадлежала предприятиям. Еще раз повторяем, что дипломный проект не всегда способен дать окончательное решение вопроса, но как возможный вариант он представляет ценный материал. Интересны и те работы, которые анализируют хозяйственную деятельность предприятия и динамику технико-экономических показателей на протяжении более продолжительного периода.

Естественным завершением дипломного проектирования является защита проекта. Хорошая традиция — про-

ведение защиты на базовом предприятии; это дает возможность широкому кругу работников завода ознакомиться с решением определенной проблемы, высказать свое мнение по данному вопросу. В то же время это повышает чувство ответственности дипломанта за свою работу. Из числа предприятий, где уже проводятся защиты проектов, можно назвать «Ильмарине», предприятия системы «Эстонэнерго», Таллинский завод торгового оборудования ЭРСПО.

Максимальное приобщение студентов к решению задач, стоящих перед промышленностью, строительством, транспортом, оказывает большое воспитательное воздействие на будущих командиров производства и одновременно способствует росту производительности труда и эффективности производства промышленных предприятий. Партийные организации таллинских заводов, фабрик,строек не должны оставаться в стороне от этого важного дела.

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
Партийная забота о росте производительности труда. <i>В. Константинов</i> . . . . .	5
Использовать все резервы. <i>Б. Пассов</i> . . . . .	18
Проблемы и перспективы. <i>У. Киудсоо</i> . . . . .	27
Внимание — командирам производства. <i>К. Варес</i> . . . . .	34
На общественных началах. <i>М. Горлач</i> . . . . .	43
В содружестве с наукой. <i>Т. Нужнова, М. Губергриц</i> . . . . .	56
О деятельности Таллинского клуба инженеров. <i>П. Григорьев</i> . . . . .	67
Эффективность труда инженера. <i>М. Гриневский</i> . . . . .	70
Передовую технологию — на машиностроительные заводы города. <i>Н. Щеглов</i> . . . . .	80
Честь фабричной марки — рабочая честь. <i>А. Кёёрна</i> . . . . .	88
Система бездефектного изготовления продукции в действии. <i>Л. Таммевяли</i> . . . . .	96
Экспорт и качество. <i>А. Кунст</i> . . . . .	104
Бригадир — наставник, помощник, друг. <i>Е. Макарычева</i> . . . . .	111
В честь ленинского юбилея. <i>А. Дамаскин</i> . . . . .	117
Сила коллективной творческой мысли. <i>Г. Мартиросян</i> . . . . .	126
Комсомольско-молодежные коллективы. <i>Г. Васильев</i> . . . . .	134
Знания плюс опыт. <i>Ю. Тоомаспозг</i> . . . . .	140

100  
101  
102  
103  
104  
105  
106  
107  
108  
109  
110  
111  
112  
113  
114  
115  
116  
117  
118  
119  
120  
121  
122  
123  
124  
125  
126  
127  
128  
129  
130  
131  
132  
133  
134  
135  
136  
137  
138  
139  
140  
141  
142  
143  
144  
145  
146  
147  
148  
149  
150  
151  
152  
153  
154  
155  
156  
157  
158  
159  
160  
161  
162  
163  
164  
165  
166  
167  
168  
169  
170  
171  
172  
173  
174  
175  
176  
177  
178  
179  
180  
181  
182  
183  
184  
185  
186  
187  
188  
189  
190  
191  
192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200

## ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Художественное оформление Т. Ару

Издательство «Валгус». Таллин, Пярнуское шоссе, 10. Редакторы Т. Антонова и П. Саревет. Художественный редактор М. Нийн. Технический редактор А. Муна. Корректор О. Кюла. Сдано в набор 5. VI 1970. Подписано к печати 30. XI 1970. Типографская бумага № 2 Кохилаской бумажной фабрики. 54×84/16. Печатных листов 9,5. Условно-печатных листов 7,98. Условно-издательских листов 7,33. Тираж 1500 экз. МВ-10220. № заказа 3468. Типография им. Х. Хейдеманна, Тарту, ул. Юликооли, 17/19. II.

Цена 18 коп.





18 коп.

VIII

IA-19887

252204

TÜ RAAMATUKOGU



1 0300 00423153 8