



План социального развития коллектива

Вскоре после утверждения производственной программы на текущее пятилетие у нас был разработан план социального развития коллектива на тот же отрезок времени, что и техпромфинплан. Помнится, много спорили тогда, каким он должен быть. Ответ на этот вопрос искали коллективными усилиями.

Работу по составлению и затем осуществлению плана социального развития коллектива возглавили партийная, профсоюзная организации и администрация. Многих увлекла она своей новизной. Партийным и профсоюзным активистам — от партгруппорга до секретаря парткома, от профгруппорга до председателя торфкома, хозяйственным руководителям — от мастера до директора — пришлось так или иначе перестраиваться, ибо социальное планирование потребовало от каждого по-новому подойти к делу, иного отношения к нуждам производства, потребностям трудового коллектива. Этот новый подход побуждал каждого в той или иной мере быть социологом.

Главные направления

Для партийной организации, хозяйственного руководства главным было и остаётся забота о выполнении производственного плана. Но как лучше это сделать?

Совершенно очевидно, что программу не выполнишь, не имея необходимых производственных площадей, не обеспечив производство современным оборудованием, инструментом, материалами, рабочей силой, не установив конкретных заданий по цехам, участкам, рабочим местам. Всё это расписано в техпромфинплане предприятия, и над выполнением предусмотренных в нём заданий каждодневно трудятся командиры производства, общественные организации, сами рабочие. Однако жизнь учит, что лишь этим ограничиваться мы не можем.

Производство — это не только процесс создания вещей, необходимых для общества. И люди, занятые в нём, не просто исполнители заданий. Предприятие для нашего труженика — его «второй дом». И каков его облик, какова атмосфера, «моральный климат» в нём, как всё это развивается и в каком направлении — отнюдь не безразлично для каждого работающего и коллектива в целом.

Значение плана социального развития в этом смысле трудно переоценить. Он, конечно, не заменяет и не может заменить техпромфинплана, а лишь строится на его основе, вытекает из него, служит как бы его продолжением и дополнением. Практика подтверждает правомерность, целесообразность перспективного планирования социального развития производственного коллектива. Ибо такое планирование позволяет полнее видеть социальную сторону жизни трудового коллектива, активнее воздействовать на её развитие, совершенствование в духе требований Программы нашей партии, решений XXIV съезда КПСС, Пленумов ЦК. Именно благодаря этому план социального развития приобретает силу большого мобилизующего значения.

План социального развития коллектива нашего предприятия направлен на:

— дальнейший рост производства, повышение его эффективности на основе проведения технической политики предприятия, совершенствования форм и методов управления производственными, технологическими и социально-экономическими процессами;

— улучшение условий труда, быта трудящихся, рациональное использование ими рабочего времени;

— создание условий для лучшего удовлетворения материальных и духовных потребностей членов коллектива, их воспитания и всестороннего развития.

*Серогодский, М. А. План социального развития коллектива / М. А. Серогодский // *Коммунар*. — 1973. — 17 марта. — С. 1, 3.

В плане определены важнейшие мероприятия по указанным разделам. В число основных мероприятий по повышению уровня технологии, механизации производства были запланированы и внедрены автоматическая сцепка на железнодорожном транспорте, широкозахватные фрезерабаны, ворошилки, более производительные окараганивающие машины ОФ-8 на добыче торфа. На брикетном заводе работают загрузочные устройства и подъёмные механизмы. Вступили в действие два дизель-электрических погрузочных крана, четыре погрузчика на участках и другая новая техника.

Выполняется и другой раздел мероприятий — подготовка кадров. За два года на специальных курсах и путём индивидуального производственного обучения подготовлено 90 квалифицированных рабочих: трактористов, токарей, машинистов погрузочных кранов, обмотчиков статоров и других специальностей. Свыше 580 шофёров, слесарей, брикетчиков повысили свои квалификации. Группа инженерно-технических работников в 50—60 человек ежегодно обучается на курсах по 40-часовой программе, изучая технологию и экономику производства, 8 человек повысили свои знания при Калининском политехническом институте.

Большую роль в подготовке кадров мы отводим школам коммунистического труда. Их на предприятии создано 10, в них занимается свыше 200 человек. Более 270 торфодобытчиков учатся в экономических и политических школах. Таким образом, всеми видами обучения охвачено почти 470 трудящихся. Для оказания практической помощи школам у нас создан методический совет из 15 человек, которым руководит А. Ф. Дробаха. Члены совета регулярно присутствуют на занятиях, проводят семинары с руководителями школ, организуют выставки литературы.

Остановимся на других итогах осуществления нашего плана. С начала нынешней пятилетки немало сделано по улучшению охраны труда и техники безопасности работающих. На эти цели израсходовано более 28 тысяч рублей. Сделано, например, люминесцентное освещение в основных цехах, оборудованы бытовки с индивидуальными шкафами на брикетном заводе и в электроцехе, работают сатураторные установки и душевые. На производственных участках в период сезона торфодобычи функционируют буфеты, где рабочие получают по своим заказам горячее питание, а также холодные закуски. На брикетном заводе буфет работает постоянно.

Растёт предприятие, растут его люди

Наше предприятие — одно из старейших в стране. Его строительство началось весной 1919 года, в 1921 году начали работать две машинно-формовочные установки по добыче торфа. После Великой Отечественной войны началась реконструкция предприятия. За годы реконструкции построен новый посёлок, торфобрикетный завод, цех по изготовлению нестандартного оборудования. В 1968 году предприятие полностью перешло на комплексную механизацию всех производственных процессов.

Крупный шаг вперёд коллектив предприятия сделал за два года текущей пятилетки. Существо всей работы этих лет, получившей определённое отражение в плане социального развития коллектива, можно было бы выразить так. Это была напряжённая борьба за резкое повышение производительности труда. Это была в то же время борьба за создание всех необходимых условий для слаженной творческой работы коллектива.

Решить такую задачу — значило осуществить целый комплекс конкретных мероприятий по повышению уровня технологии и механизации производства, по улучшению организации производства, труда и управления, улучшению жилищных и бытовых условий членов коллектива и их семей.

Цель, которую коллектив поставил перед собой, осуществлена. План двух лет пятилетки перевыполнен по всем технико-экономическим показателям. И достигнуто это в основном за счёт производительности труда, которая в 1971 году возросла против плана на 5,6, а в 1972 году — на 12,3 процента. За это время в центральной посёлке построена прекрасная библиотека с читальным залом и книжным магазином, 22-квартирный жилой дом, капитально отремонтировано 6 домов, клуб на втором посёлке и другие объекты.

За успешное выполнение социалистических обязательств в прошлом году коллектив награждён юбилейным Почётным знаком обкома КПСС, облисполкома и облсовпрофа, а также юбилейной Почётной грамотой министерства топливной промышленности РСФСР и ЦК профсоюза. В течение года коллективу присуждались классные места, переходящие Красные знамёна

Совета Министров РСФСР и ВЦСПС, министерства топливной промышленности и ЦК профсоюза, треста «Яргосторф» и обкома профсоюза.

Мы постоянно заботимся об отдыхе трудящихся. Администрация и профсоюзная организация приобретают путёвки в санатории и дома отдыха, организуются массовые гулянья, экскурсии, вечера отдыха, читаются интересные лекции. За два года поправили своё здоровье в санаториях и домах отдыха свыше 150 человек, 50 тружеников получали диетическое питание в столовой. В летний период в пионерском лагере «Кухмарь» ежегодно проводят свои каникулы 300 школьников.

У нас сложился хороший коллектив. Отличительная черта каждого его члена — постоянное стремление к повышению эффективности производства. Взять, к примеру, механизатора Героя Социалистического Труда А. И. Акимова. В прошлом году он выполнил план на 253,8 процента, добыв 18 531 тонну торфа. В начале нынешнего торфосезона он намерен завершить личное пятилетнее задание. Машинист окараваивающей машины Н. К. Фролов сезонный план добычи торфа выполнил на 199,5 процента. Высокой производительности труда достигли механизаторы Ю. В. Петров, И. В. Князев, Д. И. Герасимов и многие другие.

В каждом воспитывать чувство хозяина

План социального развития нашего коллектива нацелен на воспитание в каждом труженике чувства хозяина предприятия. Это очень важно и на деле во многом означает всемерное участие рабочих в деятельности различных общественных организаций. Выработке чувства хозяина способствует активное приобщение рабочих к осуществлению таких функций управления, как поддержка и укрепление трудовой дисциплины, разработка социалистических обязательств, пересмотр технических норм, распределение премий и тому подобное.

Благоприятные условия для широкого развития коллективных форм участия рабочих в управлении производством создаёт массовое соревнование. Практика подтверждает: где не формально, а по-деловому организовано соревнование, там выше общественно-политическая и трудовая активность рабочих, выше заинтересованность в труде, эффективность.

На нашем предприятии большое внимание уделяется организации соревнования коллективов цехов, отделов, смен, бригад, рабочих и движению за коммунистическое отношение к труду. Этим видом соревнования охвачено 1 040 работающих, более 600 человек удостоены звания ударника коммунистического труда. Работникам электроцеха, второго производственного участка и брикетного завода присвоено звание коллективов коммунистического труда. На предприятии развернулась большая работа за высокую культуру производства.

Ход выполнения социалистических обязательств находится под постоянным контролем партийных и профсоюзных организаций цехов и отделов. Регулярно подводятся итоги, обеспечивается их гласность. Победители в соревновании поощряются морально и материально.

Борьба за коммунистическое отношение к труду, несомненно, включает в себя и работу по преодолению нерадивости и недисциплинированности у части членов коллектива. Хотя число нарушителей дисциплины труда с каждым годом уменьшается, всё же вопрос не снят с повестки дня. Прогулы и нарушения, факты бесхозяйственности и халатности пока не изжиты.

Чему тут учит опыт? Прежде всего нельзя полагаться только на административные меры. Практика убеждает: распоряжения и приказы администрации тогда приобретают действенную силу, когда они совпадают с мнением того коллектива, в котором трудится провинившийся. Основная ставка поэтому делается на коллектив, на развитие в каждом работнике способности к самовоспитанию и самоконтролю. Этому как раз неплохо содействуют такие меры, как обсуждение вопросов укрепления трудовой и производственной дисциплины на партийных, профсоюзных и рабочих собраниях, когда нарушители держат ответ перед своими товарищами, товарищеские суды.

Как видите, нами уже немало сделано по выполнению плана социального развития. Но впереди ждут большие дела, которые тоже обязательно будут осуществлены, потому что мнение партийной, профсоюзной организации и администрации едино: план социального развития действенный инструмент управления производственными, трудовыми и социальными процессами в коллективе. Он повышает интерес рабочих и служащих к труду, к наилучшему использованию техники, создаёт стимул для продуктивной работы.

М. Серогодский,
директор Берендеевского торфопредприятия.